

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Diplomová práce**

**Agentury práce a agenturní zaměstnávání**

**Bc. Ivona Fajčíková**

© 2018 ČZU v Praze



## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Ivona Fajčíková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Agentury práce a agenturní zaměstnávání**

Název anglicky

**Temporary employers and temporary employees**

---

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je rozbor agenturního zaměstnávání v České republice s důrazem na rozbor fungování agenturního zaměstnávání ve Škoda Auto, a.s.

Provedena bude analýza platné právní úpravy a judikátů v oblasti agenturního zaměstnávání včetně jejího historického vývoje. Výstupem práce bude zjištěné výsledky metodicky utřídit a navrhnout možnosti zlepšení.

### Metodika

Teoretická část diplomové práce bude zpracována především na základě analýzy právních předpisů a judikátů, literární rešerše včetně metodických příruček a internetových zdrojů. Na základě uvedených analýz bude provedena komparace.

Empirická část bude obsahovat kvalitativní výzkumnou metodu polostrukturovaného rozhovoru, a to formou dotazníku a dále bude provedeno zpracování výsledků dotazování.

V závěru práce bude provedena syntéza na základě zjištěných analyzovaných dat a navržena vhodná opatření.

## Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

## Klíčová slova

Agenturní zaměstnávání, dočasné přidělení, srovnatelné podmínky, agenturní zaměstnanec, uživatel, agentura práce

---

## Doporučené zdroje informací

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

BIČÁKOVÁ, O. *Zákon o zaměstnanosti*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-73-3.

EVANGELU, J.E. – JUŘIČKA, O. *Personální agentury*. Ostrava: KEY Publishing, 2013. ISBN 978-80-7418-164-1.

JOUZA, L. – ŽENÍŠKOVÁ, M. – SALAČOVÁ, M. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.

PICHRT, J. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

ŠUBRT, B. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-526-9.

TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

---

## Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – PEF

## Vedoucí práce

Mgr. Ivana Hájková

## Garantující pracoviště

Katedra práva

---

Elektronicky schváleno dne 22. 3. 2018

**JUDr. Jana Borská, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 22. 3. 2018

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 22. 03. 2018

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Agentury práce a agenturní zaměstnávání" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 23. 3. 2018

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Ivaně Hájkové za její vstřícnost, odborné vedení a poskytování cenných rad při zpracování diplomové práce.

# Agentury práce a agenturní zaměstnávání

## Abstrakt

Diplomová práce nesoucí název „Agentury práce a agenturní zaměstnávání“, která je rozdělena na dvě stěžejní části, tj. teoretickou a praktickou část, charakterizuje problematiku agenturního zaměstnávání s důrazem na rozbor fungování v největší automobilce v České republice, ŠKODA AUTO, a. s.

Teoretická východiska práce charakterizují základní pojmy (agentura práce, agenturní zaměstnanec, uživatel) a s pomocí představení platné legislativy, popisuje současný systém agenturního zaměstnávání v České republice. Jednotlivé kapitoly teoretických východisek seznamují čtenáře s historií agenturního zaměstnávání, legislativním rámcem, který zahrnuje mimo českou právní úpravu také mezinárodní a unijní právní úpravu, přibližuje náležitosti založení a fungování agentur práce a jednotlivé smluvní vztahy mezi jednotlivými účastníky při agenturním zaměstnávání. V závěru teoretické části je současně představen kontrolní mechanismus ze strany České republiky.

Praktická část pomocí kvalitativního výzkumu zkoumá vývoj a současně nastavený systém agenturního zaměstnávání v automobilce, která problematiku agenturního zaměstnávání řeší ve spolupráci se svým sociálním partnerem, hodnotí přínosy a negativa tohoto flexibilního způsobu zaměstnávání. Kvalitativní výzkum je proveden ve formě polostrukturovaných rozhovorů a analýzy dokumentů. Na základě syntézy jsou v závěru práce navržena eventuální doporučení ke zlepšení v dané oblasti.

**Klíčová slova:** Agentura práce, agenturní zaměstnanec, agenturní zaměstnávání, dočasné přidělení, flexibilita, odborová organizace, právní úprava, srovnatelné podmínky, ŠKODA AUTO, a. s., uživatel, zákon o zaměstnanosti, zákoník práce.

# Temporary employers and temporary employees

## Abstract

The diploma thesis entitled “Temporary employers and temporary employees” in its theoretical and practical parts characterizes the topic of agency employment in general and provides a detailed analysis of job agencies operating in Škoda Auto a. s., the Czech largest car company.

In its theoretical part, the thesis brings definitions of basic terms (job agency, agency employment, user) and references to valid legal regulations to describe the system of job agencies in present-day Czechia. Different theoretical chapters get the reader acquainted with the history of agency employment, its Czech, EU and international legislative frameworks, explaining details of job agency founding and operation, as well as different contractual relations among the parties involved in agency employment. The theoretical part concludes with a presentation of Czech governmental inspection mechanisms.

Using qualitative research methods the practical part of the thesis deals with the development and current settings of agency employment in the car company, in which agency employment is addressed in cooperation with its social partner, evaluating pros and cons of the flexible employment. The qualitative research methods include semi-structured interviews and documentary analyses. In a format of concluding synthesis the thesis recommends possible improvements of the issues detected.

**Keywords:** Job agency, hired worker, agency employment, temporal assignment, flexibility, trade union organization, legal regulation, comparable conditions, Škoda Auto a. s., user, Employment Act, Labour Code.



# Obsah

<b>1 Úvod .....</b>	<b>12</b>
<b>2 Cíl práce a metodika.....</b>	<b>14</b>
2.1 Cíl práce.....	14
2.2 Metodika.....	14
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>16</b>
3.1 Flexibilní formy zaměstnávání .....	16
3.2 Agenturní zaměstnávání .....	16
3.2.1 Vymezení pojmu agenturní zaměstnávání.....	16
3.2.2 Historický vývoj agenturního zaměstnávání .....	18
3.3 Legislativní rámec agenturního zaměstnávání.....	19
3.3.1 Mezinárodní právní prameny.....	20
3.3.2 Unijní právní prameny.....	22
3.3.3 České právní prameny .....	24
3.4 Agentury práce.....	25
3.4.1 Vymezení pojmů .....	25
3.4.2 Povolení ke zprostředkování zaměstnávání.....	26
3.4.3 Povinnosti agentur práce .....	29
3.4.4 Zánik povolení .....	31
3.5 Smluvní vztahy při agenturním zaměstnávání.....	32
3.5.1 Subjekty agenturního zaměstnávání.....	32
3.5.2 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem.....	33
3.5.3 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem .....	35
3.5.4 Vztah mezi zaměstnancem a uživatelem.....	38
3.6 Kontrolní činnost agenturního zaměstnávání .....	38
3.6.1 Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce.....	38
3.6.2 Kontrolní činnost.....	39
3.7 Asociace sdružující agentury práce.....	42
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>44</b>
4.1 ŠKODA AUTO, a. s.....	44
4.1.1 Historie ŠKODA AUTO a. s. ....	44
4.1.2 Současnost ŠKODA AUTO a. s. ....	45
4.2 Agenturní zaměstnávání ve ŠKODA AUTO, a. s.....	46
4.2.1 Zaměstnávání před rokem 1989.....	46
4.2.2 Zaměstnávání do roku 2011 .....	47
4.3 Agenturní zaměstnávání ve ŠKODA AUTO, a. s. ve spolupráci se sociálním partnerem.....	52
4.3.1 Master Vendor .....	54

4.3.2	Odborové zastupování agenturních zaměstnanců.....	55
4.3.3	Charta agenturního zaměstnávání.....	56
4.3.4	Kolektivní smlouvy s agenturami práce.....	60
4.4	Statistická data agenturních zaměstnanců .....	61
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuse.....</b>	<b>67</b>
5.1	Vyhodnocení rozhovorů.....	67
5.2	Porovnání nákladů firmy využívající a nevyžívající agenturní personál .....	70
5.3	Vliv agentur působících v šedé zóně na státní rozpočet .....	74
5.4	Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání .....	75
5.4.1	Výhody agenturního zaměstnání .....	75
5.4.2	Nevýhody agenturního zaměstnání.....	76
5.5	Vyhodnocení stanovených hypotéz .....	76
5.5.1	Hypotéza č. 1 .....	76
5.5.2	Hypotéza č. 2.....	77
5.6	Navrhovaná doporučení .....	78
<b>6</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>80</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>82</b>
<b>8</b>	<b>Přílohy.....</b>	<b>88</b>

## Seznam obrázků

Obr. 1	Grafické znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání .....	32
Obr. 2	Počet kontrol agenturního zaměstnávání SÚIP.....	40
Obr. 3	Přehled agentur práce ve ŠKODA AUTO, a.s. do roku 2011 .....	48
Obr. 4	Přehled dodavatelských agentur do ŠKODA AUTO, a.s.....	53
Obr. 5	Smluvní vztahy v projektu Master Vendor.....	55
Obr. 6	Přehled % počtu agenturních zaměstnanců vůči kmenovému personálu.....	62
Obr. 7	Přehled počtu agenturních zaměstnanců .....	62
Obr. 8	Přehled pohlavní struktury u agenturních zaměstnanců.....	63
Obr. 9	Přehled státní příslušnosti u agenturních zaměstnanců .....	64
Obr. 10	Přehled věkové struktury u agenturních zaměstnanců .....	64
Obr. 11	Přehled nejvyššího dosaženého vzdělání u agenturních zaměstnanců.....	65
Obr. 12	Počet přestupů agenturních zaměstnanců do kmenového stavu ŠA .....	66

## Seznam tabulek

Tab. 1	Přehled udělených pokut SÚIP v oblasti agenturního zaměstnávání.....	40
Tab. 2	Náklady společnosti snižující stavy pro nadbytečnost.....	71
Tab. 3	Náklady společnosti s částečně nezaměstnanými pracovníky .....	72
Tab. 4	Náklady společnosti využívající agenturní personál.....	73

Tab. 5 Porovnání ročních nákladů všech variant .....	73
Tab. 6 Porovnání oficiální a neoficiální mzdy .....	74
Tab. 7 Odměňování agenturních zaměstnanců v průběhu let .....	77

## Seznam použitých zkratk

APA	Asociace pracovních agentur
APPS	Asociace poskytovatelů personálních služeb
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
DPC	Dohoda o provedení činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
MB	Mladá Boleslav
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	Ministerstvo vnitra
NOZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
OKMB	Odbory KOVO MB
PO	Právnícká osoba
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
ŠA	ŠKODA AUTO a. s.
VW	Volkswagen AG
ZoZ	Zákon č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti
ZP	Zákon č.262/2006 sb., zákoník práce

# 1 Úvod

Pád komunistického režimu v roce 1989 a nástup tržní ekonomiky byl pro český trh a podniky ve znamení příchodu zahraničních firem a zvyšujícího se tlaku konkurence. Podniky musely hledat způsob, jak zefektivnit svou činnost, zviditelnit se na trhu a obstát tak v silné hospodářské soutěži. Pro rozvoj podniku se stala zásadní produktivita, orientace na zákazníka, kreativita a současně také flexibilita.

Flexibilita neboli rychlá reakce na měnící se podmínky, je v současné době nepostradatelná ve většině úrovní a činnostech podniku, vyžaduje se od zaměstnanců, vedoucích, ale i pracovníků, kteří hledají pracovní uplatnění. Jednou z forem, jak mohou podniky řešit flexibilně měnící se potřebu počtu zaměstnanců je v současné době agenturní zaměstnávání.

Agenturní zaměstnávání a s tím související agentury práce jsou poměrně novým pojmem, který našel své místo v české legislativě až na podzim roku 2004 s novým Zákonem o zaměstnanosti (dále jen "ZoZ"), kdy také začaly oficiálně vznikat agentury práce. Ty se stávají velkým tématem pro mnoho podniků, které značná flexibilita tohoto druhu zaměstnávání motivuje k tomu, aby tuto formu zaměstnávání využívaly pro svou činnost, a ačkoli by mělo platit jednoduché pravidlo, že agenturní zaměstnanec je pro zákazníka (uživatele) dražší z důvodu povinnosti dodržení rovných pracovních a mzdových podmínek a uhrazení agentuře práce poplatků za související administrativu s tím spojenou, ne vždy tomu tak je. Stále mnoho firem vnímá agenturní zaměstnance jako levnější variantu ke svým stálým zaměstnancům. Agenturní zaměstnávání se v minulosti potýkalo s mnoha nedostatky, čímž si vysloužilo řadu negativních reakcí a bylo považováno ze strany zaměstnanců za překerní formu zaměstnávání.

Názorným příkladem toho, jak může fungovat agenturní zaměstnávání v konkrétním podniku je společnost ŠKODA AUTO, a.s. (dále jen „ŠA“), která se v průběhu let dokázala vypořádat s agenturami práce, které svými metodami zaměstnávání způsobovaly negativní pohled na fungování agenturního zaměstnávání, a ve spolupráci se sociálním partnerem nastavila systém, který by pro všechny zúčastněné subjekty, tedy agentury práce, jejich zaměstnance a podniky využívající agenturní personál mohl být příkladem.

Diplomová práce na téma „Agentury práce a agenturní zaměstnávání“ byla zvolena z důvodu osobní úzké vazby autorky práce na danou problematiku, tj. z důvodu, že je zaměstnankyní společnosti ŠA, dlouhodobě uvolněnou pro práci v odborové organizaci

Odbory KOVO MB (dále jen, „OKMB“) na pozici profesního specialisty agentur práce a integrovaných firem.

Obsahově bude diplomová práce rozdělena do několika částí, kdy v první části budou představena teoretická východiska dané problematiky k pochopení. V další, empirické části bude představen model agenturního zaměstnávání v ŠA včetně jejího vývoje, pozitiv i případných nedostatků. Na závěr bude na základě zjištěných faktů, tyto metodicky utřídit a navrhnout případná zlepšení.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Diplomová práce si klade za cíl představit fungování agenturního zaměstnávání v České republice (dále jen „ČR“) s důrazem na rozbor fungování agenturního zaměstnávání u největší automobilky v ČR a současně největšího zaměstnavatele v regionu Mladá Boleslav (dál jen „MB“) ve společnosti ŠA, která tento způsob zaměstnávání využívá již několik desítek let, včetně jejího historického vývoje a to z toho důvodu, že empirické šetření u samotných agentur práce by z hlediska validity a objektivity poskytovaných údajů a dat bylo značně diskutabilní.

Cílem teoretické části je charakterizovat pojmy úzce související s agenturním zaměstnáváním, tedy jednotlivé subjekty - agentura práce, uživatel, agenturní zaměstnanec a dále srovnatelné podmínky, podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání a jiné. Jednotlivé podkapitoly vymezí legislativní rámec, právní předpisy včetně analýzy odborné literatury, metodických příruček i internetových zdrojů.

Praktická část je zaměřena na konkrétní fungování agenturního zaměstnávání ve firmě ŠA spolu s jejím vývojem s důrazem na představení fungování ve spolupráci se sociálním partnerem a bez něj. Cílem je dále zmapovat vývoj agenturního zaměstnávání v tomto podniku v průběhu několika let, zaměřit se na pracovní a mimopracovní podmínky agenturních zaměstnanců a definovat přínosy a negativa agenturního zaměstnávání.

### 2.2 Metodika

Diplomová práce se skládá ze dvou stěžejních částí, teoretické a praktické.

Teoretická část diplomové práce je zpracována na základě analýzy sekundárních zdrojů, tedy na základě studia odborné literatury, odborných článků, příslušných legislativních předpisů a relevantních internetových zdrojů týkající se agenturního zaměstnávání. Pomocí syntézy a indukce je vytvořen rozbor teoretického prostředí agenturního zaměstnávání a nabízí tak prostor k pochopení principu jeho fungování.

Praktická část diplomové práce je zpracována na základě analýzy primárních a sekundárních zdrojů. Stěžejní pro diplomovou práci je provedení kvalitativního výzkumu, do kterého Hendl (2008, s. 48) řadí mezi základní metody získávání dat:

- Pozorování.

- Analýzu textů a dokumentů.
- Rozhovor (strukturovaný, polostrukturovaný, nestrukturovaný, individuální, skupinový).
- Analýzu audio a video záznamů.

Primární data jsou získána hlavně prostřednictvím polostrukturovaných individuálních osobních rozhovorů (interview) se zástupci automobilky, odborové organizace, agentur práce a agenturních zaměstnanců, kteří ve společnosti působí.

Polostrukturovaný rozhovor nacházející se na rozmezí strukturovaného a nestrukturovaného rozhovoru, nabízí tazateli volnost v pořadí pokládaných otázek a možnost dle situace přidávat otázky další, čímž je umožněno značně se ponořit do tématu či využít osobnostních specifik dotazovaných. Zároveň se rozhovor drží předepsaných osnov a je tedy přehledný. Nevýhodou je značná časová a psychická náročnost, kdy tazatel musí mít elementární znalost diskutovaného tématu a musí být schopný aktivně reagovat.

V rámci rozhovorů bylo všem tazatelům položeno 5 shodných základních otázek, které jsou případně doplněny o doplňující otázky:

1. Na jakém principu fungovalo agenturní zaměstnávání v ŠA v minulosti?
2. Na jakém principu funguje v současné době?
3. Jak byste hodnotil/a současně nastavený systém?
4. Jaký vidíte přínos v agenturním zaměstnávání pro ŠA?
5. Vidíte nějakou možnost zlepšení?

Data získaná z jednotlivých rozhovorů jsou doplněna o sekundární data z analýz textů a dokumentů (tiskové zprávy, články v periodikách, interní materiály) mapující agenturní zaměstnávání v ŠA, které dotvoří ucelený pohled na danou problematiku.

**V rámci výzkumu jsou stanoveny hypotézy.**

**H<sub>1</sub>:** „Agenturní zaměstnávání v ŠA je plně v souladu se zákonnými předpisy ČR.“

**H<sub>2</sub>:** „Součinnost agentury práce/uživatele se silným sociálním partnerem má pozitivní vliv na míru prekarizace agenturního zaměstnávání.“

Na základě získaných dat a jejich následné analýzy je následně provedena syntéza a potvrzeny či zamítnuty stanovené hypotézy. Současně jsou zpracovány návrhy doporučení pro případné zlepšení.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Flexibilní formy zaměstnávání

Z důsledku globalizace trhů a tlaků na podnikovou sféru se začal v českých podnicích objevovat požadavek na flexibilitu, která je vysvětlována jako schopnost ohebnosti, pružnosti a přizpůsobivosti. Náhledů na toto téma je nespočet, ale např. Lorencová (2007) definuje flexibilitu výčtem jejích typů, kdy je možné se setkat s **finanční flexibilitou**, která zahrnuje individuálně diferencované odměňování, vznikající v závislosti na konkrétních výkonech, s **geografickou flexibilitou**, umožňující rozdělení místních kapacit (mobilitu) a **numerickou flexibilitou**, která představuje přizpůsobení počtu pracovníků, pracovních hodin a smluv poptávce po službách nebo produktech. Jedná se zejména o úsporu nákladů v podobě přesčasů nebo vhodného nastavení forem zaměstnávání.

Uplatňování numerické flexibility může mít v pracovním právu mnoho podob. Jsou to formy, které se nějakým způsobem liší od standardní formy pracovněprávního vztahu, kde je práce konána na plný pracovní úvazek, pod kontrolou zaměstnavatele na jeho pracovišti dle pevného rozvrhu zpravidla v pětidenním pracovním týdnu s pracovním poměrem na dobu neurčitou. Řadit mezi ně můžeme např. pracovní poměr na dobu určitou, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti), práci z domova (homeworking), práci na dálku (distanční spolupráce, teleworking), pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby, zkrácené pracovní úvazky, sdílená pracovní místa více zaměstnanci (job sharing) a v poslední řadě také nové možnosti v oblasti flexibility práce, zaměstnání prostřednictvím agenturního zaměstnávání.

„Agenturní zaměstnávání je bezesporu pozitivní formou zaměstnávání fyzických osob, neboť jde o legální závislou práci, která je pro svou flexibilitu vyhledávána zaměstnavateli, zejména pro zajištění činností, u nichž s ohledem na výkyvy v zakázkové náplni je potřebné pružně měnit počet zaměstnanců“ (Šubrt, 2008a, s. 3).

### 3.2 Agenturní zaměstnávání

#### 3.2.1 Vymezení pojmu agenturní zaměstnávání

Pojem **agenturní zaměstnávání** lze z hlediska své ekonomické povahy označit jako **pronájem pracovní síly** a představuje unikátní formu zaměstnávání doplňující základní



pracovněprávní vztahy. Založené je na vytvoření trojstranného vztahu mezi zaměstnancem agentury práce, agenturou práce jako zaměstnavatelem a uživatelem jako objednavatelem pracovní síly. U agenturního zaměstnávání nemá agentura práce odpovědnost za výsledek vykonané práce, která je sice v roli zaměstnavatele, ale je to uživatel, který práci přiděluje, organizuje a řídí.

V souvislosti s agenturním zaměstnáním se lze setkat také s pojmy

- personální leasing,
- dočasní zaměstnanci,
- najímaní zaměstnanci,
- kontingentní zaměstnávání,
- dočasné přidělení,
- v anglicky mluvících zemích: temporary employees
- v německy mluvících zemích: die Leiharbeiter.

Setkat se lze často také s pojmem **outsourcing**, což však není právní pojem, ale ekonomický, který označuje **dodání výkonů nebo služeb**. Ačkoli by se mohlo zdát, že se jedná o totožnou službu, není tomu tak a proto je nutné je od sebe navzájem odlišit. Outsourcing přestože to není pojem právním, není nelegální, tím se stal v okamžiku, pokud by byl vydáván za agenturní, což se často děje z důvodu obcházení právních předpisů, převážně ve snaze ušetřit náklady.

Pro outsourcing je charakteristickým znakem samostatnost v rozhodování a vysoký stupeň odpovědnosti dodavatele pracovních výkonů. Zpravidla se jedná o outsourcing v okamžiku, kdy např. podnik vyčlení ze své činnosti stravování, protože nesouvisí přímo s jeho hlavní výrobní činností a na tuto službu vybere dodavatele, který pro něj bude tuto činnost na základě svého jména a své odpovědnosti vykonávat. Vybraný outsourcovaný dodavatel stravování bude přímo zodpovědný za nábor svých zaměstnanců, sám je bude úkolovat, hodnotit jejich práci a bude zodpovědný za kvalitu výsledku a současně bude používat vlastní vybavení a zaměstnancům poskytovat vlastní ochranné pracovní pomůcky. O outsourcingu hovoříme, pokud dodávaná služba, činnost není řízena a hodnocena vedoucími zaměstnanci uživatelské firmy, tedy firmy, která si danou službu nebo činnost objednala. V případě, že by však v závodním stravování výrobní podnik vedle svých stálých zaměstnanců zaměstnal osoby zákonem daných agentur práce a přiděloval jim

práci a hodnotil by ji, jednalo by se o agenturní zaměstnávání (Šubrt, 2008; Tošovský, 2011).

### 3.2.2 Historický vývoj agenturního zaměstnávání

Prvopočátky služby agenturního zaměstnávání jsou „ve spojených státech, kolem Los Angeles, kde bylo potřeba velmi rychle naložit velké množství potravin na palubu lodi, aby se nezkazily, a zrovna v té době pracovníci stávkovali. Někoho napadlo oslovit lidi na ulici a požádat je, jestli by pro něj tu práci udělali. Oni řekli proč ne. Ta myšlenka se zalíbila, a tak to celé začalo...“ (Lorencová, 2007).

Historicky lze vývoj agenturního zaměstnávání v českých zemích rozdělit na dvě stěžejní části, agenturní zaměstnávání před a po roce 2004. Přestože agenturní zaměstnávání bylo do českého právního řádu zakotveno ZoZ až na podzim roku 2004, bylo se možné s pronájmem pracovních sil setkat, přesněji s institutem dočasného přidělení, které bylo do ZP uvedeno v roce 1988 s novelou č. 188/1988 Sb., která měnila a doplňovala tehdy platný ZP. S účinností od 1. 1. 1989 tehdejší ZP v § 38 odst. 4 stanovil, že „v zájmu společensky účelné spolupráce organizací může organizace, u níž je pracovník v pracovním poměru, sjednat s ním v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce v jiné organizaci.“ Jouza, Ženíšková a Salačová (2005) uvádějí, že účelem zařazení takového ustanovení do ZP bylo umožnit zaměstnavatelům dočasně přidělit zaměstnance k zaměstnavateli jinému, v případech, že se organizace sdružují k operativní spolupráci. První společnosti zprostředkovávající práci (dnes agentury práce) začaly vznikat po roce 1989, kdy na český trh přicházely zahraniční společnosti, které pronájem pracovních sil znaly ze svých zemí a tento flexibilní způsob zaměstnávání vyžadovaly. Tošovský (2011) v této souvislosti upozorňuje na to, že agentury, které své zaměstnance dočasně přidělovaly k jiným společnostem, nedisponovaly žádným speciálním povolením a agenturním zaměstnáváním se tak často věnovaly i subjekty, které nebyly způsobilé zprostředkováním zaměstnání se zabývat, z důvodu absence praxe v oboru nebo nedostatečné znalosti pracovněprávních předpisů, což často znamenalo, že agentury vybíraly poplatky od zájemců o zaměstnání za pouhou registraci v databázi, což bylo v přímém rozporu s tehdejším zněním § 5 ZoZ (zákon č. 1/1991 Sb.).

Vzhledem k tomu, že český právní řád však až do roku 2004 neumožňoval pronájem pracovní síly neboli agenturní zaměstnávání, využívalo se téměř 15 let pojmu pracovních

agentur, které zapůjčovaly své zaměstnance jednotlivým podnikům. Z důvodu velmi slabé příslušné legislativy to obnášelo značně deformovaný trh a vznik negativních zkušeností s agenturami, s čímž se agentury práce vyrovnávají do dneška.

Naprosto minimální právní úprava agenturního zaměstnávání byla ve znamení také neexistující regulace vztahů mezi zaměstnavateli navzájem si pronajímající zaměstnance a neexistující právní normy zajišťující práva pronájemným zaměstnancům. Pronájem zaměstnanců prostřednictvím agentur byl z toho důvodu nejen velmi flexibilním řešením v oblasti zaměstnanosti, ale i velmi ekonomicky výhodným, zpravidla z důvodu mnohdy nižších mezd vyplácených agenturním zaměstnancům než kmenovým zaměstnancům (Tošovský, 2011).

Klasický model agenturního zaměstnávání tak, jak ho známe dnes, se v české legislativě objevil s novým ZoZ na podzim roku 2004, kdy v této souvislosti doznal změn také ZP, ze kterého byl vyškrtnut § 38 odst. 4 týkající se institutu dočasného přidělení, což byl krok, který se nesetkal s velkým nadšením mezi podniky, neboť agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení funguje na rozdílných principech, které může v určitých případech být využíváno současně. Pichrt (2013) základní rozdíly mezi agenturním zaměstnáváním a dočasným přidělením popisuje následovně:

- Agenturní zaměstnávání zajišťují agentury práce, provozované na základě povolení za účelem dosažení zisku, spočívající v zaměstnání zaměstnanců s cílem poskytnout je (jednostranným pokynem) třetí straně (uživatelskému podniku).
- Dočasné přidělení zaměstnance, prováděné bez nutnosti zvláštního oprávnění a neziskově, kterého zaměstnavatel nezaměstnal účelově pro poskytnutí třetímu subjektu, což ale může být realizováno po dohodě se zaměstnancem.

Institut dočasného přidělení se opět objevil v české legislativě s novelou ZP s účinností od 1. 1. 2012, konkrétně v § 43a, kdy je opět dočasné přidělení řešeno bezúplatně a možné nejdříve po uplynutí 6 měsíců od dne vzniku pracovního poměru.

### **3.3 Legislativní rámec agenturního zaměstnávání**

Dle Tošovského (2011) je legislativa spojená s agenturním zaměstnáváním založena na právních předpisech mezinárodního práva zastupující Mezinárodní organizace práce

(dále jen „MOP“), unijního práva vyplývající z členství ČR v EU a samozřejmě práva národního.

### 3.3.1 Mezinárodní právní prameny

Na poli mezinárodního práva upravující problematiku pracovního práva, pod kterou patří i agenturní zaměstnávání, je nejdůležitějším subjektem MOP. MOP se sídlem v Ženevě byla založena v roce 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a mezi zakládající členy patřila také Československá republika, za kterou k 1. 1. 1993 převzala všechny závazky vyplývající z členství ČR. Od roku 1946 se MOP stala prvním odborným orgánem OSN. Úmluvy MOP ratifikované a zveřejněné ve sbírce zákonů ČR se stávají nedílnou součástí českého právního řádu. „Hlavním posláním Mezinárodní organizace práce je vytváření celosvětově uznávaných minimálních standardů práce a sociální ochrany prostřednictvím úmluv, protokolů a doporučení schvalovaných Mezinárodními konferencemi práce, které přispívají ke zlepšení pracovních a životních podmínek, podpora jejich ratifikace a kontrola důsledného dodržování ratifikovaných úmluv členskými zeměmi MOP prostřednictvím kontrolního mechanismu této významné organizace“ (Kolektiv autorů, 2017, s. 7).

MOP věnovala svou pozornost agenturnímu zaměstnávání již před téměř 100 lety, ve svém prvním doporučení č. 1 o nezaměstnanosti, které vydalo v roce 1919, kde v II. článku navrhovalo zákaz vzniku agentur práce, které by svou činnost prováděly za úplatu, zavedení systému vládních licencí pro již existující agentury práce a současně zrušení agentur práce činné za úplatu hned, jakmile by to bylo možné. Ucelená úprava působení agentur práce pak sahá do období velké hospodářské krize, kdy v roce 1933 byla přijata Generální konferencí práce **Úmluva č. 34 o agenturách práce činných za úplatu** a s tím související doporučení č. 42 o agenturách práce činných za úplatu, kde se znovu opakoval cíl z doporučení z roku 1919, tedy zrušit agentury práce činných za úplatu, případně výrazně omezit jejich činnost. Úmluva č. 34 měla v praxi zanedbatelný význam, z důvodu nízkého počtu států MOP, které ji ratifikovalo (méně než 10). Z tohoto důvodu byla v roce 1949 přijata nová **Úmluva č. 96 o agenturách práce činných za úplatu**, která původní Úmluvu č. 34 revidovala. Nově přijatá Úmluva č. 96 o agenturách práce činných za úplatu, doplňovala úmluvu č. 88 o službách zaměstnanosti z roku 1948 věnující se zachování bezplatných veřejných služeb zaměstnanosti (Komendová, 2013).

Současným stěžejním dokumentem upravující působení agentur práce je **Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce** a s tím související doporučení č. 188 o soukromých agenturách práce, která reviduje Úmluvy z roku 1933 a 1949 a kterou MOP přijala 19. 6. 1997 na svém 85. zasedání v Ženevě. V platnost vstoupila 10. 5. 2000 (Tošovský, 2011, s. 20). Cílem Úmluvy bylo povolit činnost agentur práce a zároveň zajistit ochranu pracovníků využívajících jejich služeb, tj. agenturním zaměstnancům. Úmluva současně stanovuje pravidla a povinnosti, které musí ratifikující země implementovat do svých právních předpisů.

Soukromou agenturou práce se dle článku 1 dané Úmluvy rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje některé z následujících služeb na trhu práce:

- a) Služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se agentura práce stala zaměstnavatelem.
- b) Služby spočívající v zaměstnávání pracovníků se záměrem dát je k dispozici třetí straně – uživatelskému podniku, který stanoví úkoly pro zaměstnance a bude dohlížet nad jejich provedením.
- c) Jiné služby spočívající ve vyhledávání zaměstnávání, např. kompetentním orgánem, který bude poskytovat odborné konzultace a poradenství.

Dle článků 2 - 9 se tato úmluva vztahuje na **všechny soukromé agentury práce**, všechny kategorie pracovníků pracujících ve všech ekonomických odvětvích, mimo námořníků, kdy agentury jsou povinny **zajistit ochranu osobních údajů**, respektovat soukromí pracovníků, **zákaz diskriminace** a **zákaz dětské práce**. Státům, které Úmluvu ratifikovaly, plyne povinnost **zřídit systém udělování licencí** nebo povolení, s výjimkou, pokud jsou tyto podmínky stanoveny národními předpisy nebo praxí jinak a současně musí být přijata taková opatření, která zajistí pracovníkům agentur práce **právo na svobodu sdružování** a **právo kolektivně vyjednávat**. Stěžejním ustanovením Úmluvy je článek 7, který **zakazuje agenturám práce účtovat pracovníkům** přímo či nepřímo, zcela nebo zčásti jakékoli **poplatky** nebo náklady související s poskytnutou službou.

K zajištění ochrany agenturních zaměstnanců přijme členský stát dle článku 11 v souladu s národní úpravou a praxí opatření vztahující se k následujícím oblastem:

- Svoboda sdružování.
- Kolektivní vyjednávání.

- Minimální mzda.
- Pracovní doba a jiné pracovní podmínky.
- Dávky dle zákonných systémů sociálního zabezpečení.
- Přístup k výcviku.
- Ochrana zdraví a bezpečnost při práci.
- Náhrada v případě platební neschopnosti.
- Ochrana a dávky v mateřství nebo rodičovství.

Ke statistickým účelům a k získání přehledu o činnosti agentur práce prikazuje článek 13 agenturám práce, aby pravidelně informovaly kompetentní orgány.

**Ratifikace Úmluvy č. 181 ČR** byla zapsána 9. 10. 2000 generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce. Na základě svého článku 18 odst. 2 a 3 pak vstoupila v platnost 12 měsíců po ratifikaci, tedy 9. 10. 2001 a vyhlášena byla ve Sbírce mezinárodních smluv sdělením Ministerstva zahraničních věcí o přijetí MOP č. 181 pod č. 38/2003 Sb. m. s. Legalizace agenturního zaměstnávání v ČR však nastala až v říjnu 2004 a do té doby byl jeho výkon stále *de iure*, tedy protizákonný. Z tohoto důvodu byla do deponitáře Úmluvy doručena zpráva ze strany ČR, že služby dočasného přidělení agenturních zaměstnanců k uživateli nejsou v daném okamžiku realizovány, neboť právní řád je v současné chvíli neumožňuje a současně sděluje, že je v přípravě novela zákona o zaměstnanosti, který tuto formu umožní (Pichrt a kol., 2013).

### 3.3.2 Unijní právní prameny

Počínaje 1. května 2004, kdy se ČR zařadila mezi státy EU, je český právní řád významně ovlivňován EU. Unijní právo obsahuje několik předpisů, které se primárně i sekundárně týkají agenturního zaměstnávání. **Listina základních práv a svobod EU** je prvním z nich, která ve svém článku 31 stanovuje práva pracovníků na pracovní podmínky respektující podmínky zdraví, maximální délku pracovní doby, bezpečnost při práci, denní a týdenní odpočinky po práci a právo na každoroční placenou dovolenou. Na agenturní zaměstnávání mají však vliv směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, **směrnice 91/383/EHS** a nejdůležitější, **směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání**. Z druhotně se dotýkajících směrnic lze jmenovat směrnici Rady 2000/43/ES a 2000/78/ES, které zakazují přímou či nepřímou diskriminaci zaměstnanců (Tošovský, 2011, s. 23).

Směrnice EU patří mezi formy sekundárního práva, které zavazují členské státy. Na rozdíl od nařízení, které je pro členské státy závazné, mají u směrnice státy ponechány volnost při výběru forem a prostředků, jak má být cíle dosaženo (Tomšík, 2016).

### **Směrnice 2008/104 ES o agenturním zaměstnávání**

Úprava, která by na úrovni EU řešila problematiku agenturního zaměstnávání, dlouho scházela (Pichrt a kol., 2013). Snaha o vytvoření dokumentu srovnatelného s Úmluvou č. 181 o agenturách práce se datuje do roku 2000, kdy chtěla EU reagovat na rozmach agentur práce v evropských zemích. Komplexní komunitární právní úprava však byla naplněna až na konci roku 2008, kdy po mnoha letech jednání byla Evropským parlamentem 22. 10. 2008 přijata směrnice 2008/104 ES o agenturním zaměstnávání, kterou 19. 10. 2008 schválila i Rada. Tímto krokem byla završena snaha o vytvoření harmonizovaného rámce ochrany zaměstnanců agentur práce na úrovni Společenství. V platnost směrnice vstoupila 5. 12. 2008, kdy byla publikována v Úředním věstníku EU a tímto dnem započala 3 letá lhůta pro členské státy k přijetí a zveřejnění právních a správních předpisů nezbytných pro dosažení souladu se směrnicí (Tošovský, 2011).

Směrnice skládající se kromě preambule z 11 článků je svým obsahem nejvýznamnější hlavně svým článkem 5, který obsahuje ustanovení o základních pracovních podmínkách, jež musí být pro zaměstnance agentur práce po dobu jejich dočasného přidělení u uživatele přinejmenším stejné, jako by byly v případě, že by uživatel na daném místě zaměstnal zaměstnance kmenového. Základními pracovními podmínkami se rozumí délka pracovní doby, přesčasů, přestávek, doba odpočinku, noční práce, dovolená a státní svátky. V rámci odměňování lze podle směrnice po dohodě se sociálními partnery stanovit odchylku, spočívající v nižší odměně, pokud je agenturní zaměstnanec s pracovní smlouvou na dobu neurčitou odměňován i v době mezi jednotlivými přiděleními u uživatelů. Pokud k tomu nejsou objektivní důvody, musí mít dle směrnice agenturní zaměstnanci zaručen přístup k vybavení (např. šatny) nebo společným zařízením (např. jídelny) podniku uživatele, dopravním službám nebo zařízením pro péči o děti za stejných podmínek jako kmenoví zaměstnanci uživatele.

### **Směrnice 91/383/EHS**

Směrnice sloužící k doplnění opatření týkající se zlepšení BOZP agenturních zaměstnanců. Hlavním smyslem směrnice je zajistit agenturním zaměstnancům stejnou bezpečnost a ochranu zdraví při práci, jako mají kmenoví zaměstnanci uživatele. Směrnice

ukládá uživateli povinnost informovat agenturní zaměstnance o rizicích, kterým může být při jednotlivých činnostech vystaven, zajistit dostatečné školení odpovídající pracovnímu místu a zajistit dostatečnou informovanost agenturního zaměstnance a agentury práce o požadované odborné způsobilosti a povaze pracovního místa (Pichrt a kol., 2013; Tošovský, 2011).

### **Implementace do českého práva**

ČR jakožto jedna ze zemí, která ratifikovala Úmluvu č. 181 o soukromých agenturách, patřila v době vydání směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání mezi země, které v právní úpravě již měly promítnuty standardy ochrany agenturních zaměstnanců a z toho důvodu do roku 2011, kdy měly státy směrnicí implementovat, žádné právní úpravy neučinila.

#### **3.3.3 České právní prameny**

Do roku 2004 dle ZP prakticky institut agenturního zaměstnávání neexistoval tak, jak ho známe v současnosti, právní řád hovořil pouze o dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli (Čížinský, 2009).

Agenturním zaměstnáváním rozumíme jednu z forem zprostředkování zaměstnávání, které české právo definuje ve dvou stěžejních právních dokumentech, v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tyto dva zákony v sobě zahrnují požadavky vyplývající z mezinárodního a komunitárního práva.

**Zákon o zaměstnanosti** definuje v druhé části, hlava I zprostředkování zaměstnání a jeho možnosti provádění. Hlava V § 58 - 66 dále řeší životní cyklus agentur práce a upravuje tak vznik, průběh a zánik agentur práce včetně administrativních povinností v průběhu své činnosti.

**Zákoník práce** ve své 13 části, hlava V vymezuje konkrétní údaje týkající se vztahů mezi jednotlivými subjekty agenturního zaměstnávání. § 307 – 309 definuje povinnosti a povinné náležitosti smluvních dokumentů.

Dohled nad agenturním zaměstnáváním a dodržování zákonných předpisů je prováděn na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který upravuje pravomoc inspekce práce.



Vzhledem k tomu, že činnost agentur práce zasahuje i do jiných oblastí než je pracovní právo, které zastupuje ZP, ZoZ a zákon o kolektivním vyjednávání, musí se řídit také zákoníky obchodním a občanským a Listinou základních práv a svobod.

Podrobnému výkladu právní úpravy agenturního zaměstnávání jsou věnovány následující podkapitoly.

### 3.4 Agentury práce

#### 3.4.1 Vymezení pojmů

V českém prostředí se lze setkat ve spojení s agenturním zaměstnáváním s pojmy agentura práce nebo personální agentura. Pojmy jsou velmi často zaměňovány a mylně považovány za synonyma, ačkoli se jedná o dva zcela rozdílné pojmy.

**Personální agentura** slouží jako zprostředkovatel zaměstnání a jejím hlavním úkolem je **recruitment** neboli nalézt co nejvhodnějšího uchazeče na volnou pracovní pozici pro konkrétní firmu, která si výběr zaměstnanců objedná. Uchazeč o práci v případě, že nejlépe vyhovuje požadavkům na dané pracovní místo, následně uzavírá pracovní smlouvu přímo s firmou, která volné místo nabízí, tzn., že mezi uchazečem a personální agenturou nevzniká žádný pracovní vztah (Evangelu, Juříčka, 2013, s. 16).

Naproti tomu **agentura práce** nejen, že vhodného uchazeče o práci vyhledá, ale i následně zaměstnaná a přidělí/ pronajme k výkonu práce u jiného podniku (uživatele). Agentury práce jsou jako jediné oprávněny provádět agenturní zaměstnávání.

Agentury práce fungují v českém právním řádu jako zprostředkovatel zaměstnání. Pod pojmem **zprostředkování zaměstnání** se z pohledu ZoZ, konkrétně § 14, odstavec (1) rozumí:

- a) **Recruitment** - vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly
- b) **Agenturní zaměstnávání** - zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.
- c) **poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí -**

Zprostředkování zaměstnání podle písm. a) a c) mohou provádět mimo podnikatelských subjektů také Krajské pobočky Úřadu práce. Naproti tomu agentury práce

jsou jako jediné oprávněny provádět zprostředkovatelskou činnost také podle § 14, odst. 1 písm. b).

Agentury práce mají možnost zprostředkovávat zaměstnání bezplatně nebo za úhradu, při které je dosahován zisk. Takováto úhrada však nemůže být požadována od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno. Současně s tím je zakázáno provádět jakékoli srážky ze mzdy nebo jiné odměny ve prospěch agentury práce nebo uživatele. Zprostředkování zaměstnání je možné provádět

- na území ČR,
- z území ČR do zahraničí,
- ze zahraničí na území ČR.

### **3.4.2 Povolení ke zprostředkování zaměstnávání**

K provozování služeb agentur práce je nezbytné získat příslušné povolení ke zprostředkování zaměstnání, které na základě žádosti daného subjektu vydává MPSV ČR. Tato povinnost vychází z Úmluvy č. 181, kterou český řád realizoval v ZoZ § 14 odst. 3 písm. b) ustanovením o tom, že zprostředkování zaměstnání mohou provádět fyzické nebo právnické osoby, pokud k tomu mají vydané povolení.

Každý subjekt ucházející se o povolení ke zprostředkování musí splnit podmínky stanovené v § 60 odst. 2 až 7 ZoZ.

Fyzické osobě bude povolení uděleno, pokud splní následující podmínky

- minimální věk 18 let,
- plná svéprávnost,
- bezúhonnost,
- odborná způsobilost,
- bydliště na území ČR,
- v posledních 3 letech FO nevykonávala funkci odpovědného zástupce nebo statutárního zástupce u PO, v době, kdy bylo agentuře práce odejmuto povolení.

Bezúhonnost se dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů (max. 3 měsíce starý). Odborně způsobilá je osoba, která má buď ukončené vysokoškolské vzdělání a dvouletou odbornou praxi v oboru nebo má alespoň středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou a pětiletou praxi v oboru.

V případě podání žádosti o udělení povolení ke zprostředkování PO platí, že FO plnící funkci odpovědného zástupce musí splňovat totožné podmínky jako FO, která žádá o udělení povolení. FO vykonávající funkci odpovědného zástupce může být ustanovena do funkce pouze u jedné PO a současně smí tuto funkci vykonávat pouze na základě uzavřeného pracovního poměru s minimální pracovní dobou 20 hodin týdně, což neplatí v případě, že je současně členem statutárního orgánu. Odpovědného zástupce nesmí vykonávat osoba, které bylo uděleno povolení pro FO.

Žádost o vydání povolení ke zprostředkování se podává Generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR sídlící v Praze, případně prostřednictvím jednotných kontaktních míst, tedy 15 obecních živnostenských úřadů v jednotlivých krajských městech.

**Fyzická osoba** žádající o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání v žádosti dle § 61 ZoZ **uvede**

- a) identifikační údaje,
- b) místo a předmět podnikání,
- c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1) o kterou žádá,
- d) druhy prací, pro které je povolení žádáno.

**A k žádosti připojí**

- a) potvrzení o bezúhonnosti
- b) doklad o odborné způsobilosti,
- c) adresu pracovišť, kde se bude zprostředkování zaměstnání provádět.

**Právníká osoba** žádající o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání v žádosti dle § 61 ZoZ **uvede**

- e) identifikační údaje,
- f) místo a předmět podnikání,
- g) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1) o kterou žádá,
- h) druhy prací, pro které je povolení žádáno,
- i) identifikační údaje odpovědného zástupce.

**A k žádosti připojí**

- d) potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce,
- e) prohlášení o souhlasu odpovědného zástupce s ustanovením do funkce,
- f) adresu pracovišť, kde se bude zprostředkování zaměstnání provádět.

Všechny doklady příkládající se k žádosti musí být ověřené kopie či opisy. V případě cizojazyčných dokladů je nutné předložit jejich ověřený překlad do českého jazyka.

Žádost o udělení povolení ke zprostředkování příloha č. 1

### **Správní poplatek**

Nezbytným předpokladem pro udělení povolení je uhrazení správního poplatku dle zákona č. 634/2004 Sb. o správních poplatcích, přílohy zákona dle položky 9 písm. d) až f) v následující výši:

- Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b, tj. za účelem výkonu práce FO pro uživatele, který práci přiděluje a na její provedení dohlíží ve výši **25 000,- Kč**.
- Vydání opakovaného povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b, tj. za účelem výkonu práce FO pro uživatele, který práci přiděluje a na její provedení dohlíží ve výši **15 000,- Kč**.
- Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání spočívající ve vyhledání zaměstnání pro FO, která se o práci uchází, vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové zaměstnance a v poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí ve výši **5 000,- Kč**.

Správní poplatek se hradí bezhotovostně na účet u České národní banky na základě vyzoomění v průběhu správního řízení (v samém závěru před vydáváním rozhodnutí). V případě, že je správní poplatek do výše 5 000,- Kč je možné ho uhradit také formou kolkových známek.

### **Kauce**

S novelou ZoZ s účinností od 29. července 2017 se zavedla pro agentury práce v souvislosti s agenturním zaměstnáváním povinnost uhradit **kauci ve výši 500 000,- Kč** a to jak pro nové agentury práce, které si o povolení zažádají, tak i ty stávající. Povinnost uhradit kauci vyplývá z § 60b ZoZ. MPSV skrze náměstkyni ministryně pro řízení sekce zaměstnanosti novelu vysvětlovalo tak, že jde primárně o to, aby zprostředkování zaměstnání prováděly pouze seriózní agentury, které mají k dispozici potřebné zázemí a splňují jisté standardy. Cílem kauce je eliminace účelového zakládání agentur práce, prostřednictvím kterých dochází k obcházení zákona v oblasti zdravotního a sociálního pojištění (Habáň, 2017).

Kauce je poskytována jednorázově v celkové výši na základě výzvy generálního ředitelství Úřadu práce na zvláštní účet č. 16010-37827001/0710 vedený u Národní banky ČR po splnění všech podmínek potřebných pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání. Variabilním symbolem je pro PO identifikační číslo (IČ) a pro FO rodné číslo. V případě zániku povolení se stává složená kauce přeplatkem, u které se aplikuje tzv. test vratitelnosti, což znamená, že se nejprve z kauce uhradí případné nedoplatky agentur práce u úřadu práce či jiného správce daně, respektive správního orgánu. Pokud žádný takovýto nedoplatek neexistuje, stává se kauce vratitelným přeplatkem, který je na účet agentury práce vrácen do 60 dnů od zániku povolení (Habáň, 2017).

### **Schvalovací proces**

Pro posouzení žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání včetně všech jejich příloh se zřizuje komise jako poradní orgán generálního úřadu práce. Komise, jejíž činnost materiálně, organizačně a finančně zabezpečuje Úřad práce, se skládá z nejméně 5 členů. Ti jsou složeni ze státních zaměstnanců Úřadu práce, MPSV a dalších nestranných FO. Dalším subjektem vyjadřující se k žádosti je MV, které žádost posuzuje z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob. Vyjádření poskytne do 15 pracovních dnů, pokud tak však neučiní, má se za to, že nemá k žádosti námitek a s udělením povolení souhlasí.

### **Platnost povolení**

Platnost vydaného povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZoZ je na dobu neurčitou. V případě povolení ke zprostředkování dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ (agentury práce) je povolení platné po dobu 3 let. V případě podání opakované žádosti o povolení pro agentury práce (nejdříve 3 měsíce před uplynutím platnosti předchozího povolení) je platnost povolení vydávána na dobu neurčitou.

#### **3.4.3 Povinnosti agentur práce**

Mimo zákonem daných povinností, které pro agentury práce vyplývají ze ZP a dalších pracovněprávních předpisů, mají agentury práce také další, pro ně specifické povinnosti. Mezi ně patří mít sjednané pojištění záruky pro případ svého úpadku a každoroční sdělovací povinnost MPSV (Tošovský, 2011; Pichrt a kol., 2013).

## Pojištění proti úpadku

Povinností každé agentury práce provozující agenturní zaměstnávání je dle § 58a ZoZ mít sjednané pojištění záruky pro případ svého úpadku, tzn., že agentura práce musí uzavřít pojištění, zajišťující výplatu mezd **všech svých zaměstnanců**, které přiděluje k uživatelům k dočasnému výkonu práce **ve výši trojnásobku průřměného měsíčního čistého výdělku**, v souladu s § 356 ZP. Nesjednání pojištění je důvodem k odejmutí povolení ke zprostředkování.

Sjednání pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání. V případě, že agentura práce si pojištění sjedná, ale tuto informaci nedoloží generálnímu ředitelství Úřadu práce, se vystavuje riziku, že s ní bude zahájeno řízení, při kterém může být uložena pokuta do výše 20 000,- Kč.

## Evidenční a oznamovací povinnost

Povinnosti agentur práce upravuje ZoZ v § 59, který ukládá v odst. 1 evidenční povinnost a v odst. 2, uvádí oznamovací povinnost.

(1) Agentury práce jsou povinny vést evidenci

- a) počtu volných míst, na která je požadováno zprostředkování zaměstnání, podle § 14 odst. 1 písm. a),
- b) jimi umístěvaných fyzických osob,
- c) jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b).

(2) Agentury práce pro statistické účely sdělují do 31. ledna běžného roku generálnímu ředitelství Úřadu práce zejména tyto údaje za předchozí kalendářní rok

- a) počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),
- b) počet jimi umístěných fyzických osob,
- c) počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele.

V případě, že se FO dopustí přestupku, případně PO správního deliktu tím, že výše uvedené oznamovací povinnosti neplní, případně nevede stanovenou evidenci, může ji být uložena pokuta až do výše 500 000,- Kč (Bičáková, 2009). V případě opakovaného porušení hrozí agentuře práce, že ji bude odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 63 odst. 2 písm. e) ZoZ.

#### 3.4.4 Zánik povolení

Pichrt a kol. (2013) uvádí, že se zánikem povolení ke zprostředkování zaměstnání jsou vždy spojeny určité skutečnosti, které musí nastat (právní či protiprávní úkony nebo právní události), aby dle ZoZ vyvolaly předpokládaný důsledek. Pod pojmem právní skutečnosti se rozumí takové skutečnosti, s nimiž spojují právní normy vznik, změnu nebo zánik práv a povinností.

ZoZ ve svém § 63 odst. 1 uvádí následující důvody pro zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání

- a) smrt FO nebo zánik PO,
- b) výmaz podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
- c) uplynutí doby, kterou bylo povolení vydáno, nebo
- d) odejmutí povolení z rozhodnutí Generálního ředitelství Úřadu práce.

ZoZ uvádí několik důvodů, na základě kterých dojde k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, přičemž až na 2 důvody (§ 63, odst. 2 bod g), h)) má odejmutí za následek to, že v případě podání nové žádosti agentury práce o povolení zprostředkování, by toto bylo možné až po uplynutí 3 let od právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení.

Dle ZoZ § 63 odst. 2 odejme rozhodnutím Generální ředitelství Úřadu práce povolení ke zprostředkování práce, jestliže

- a) PO nebo FO přestane splňovat podmínky dle § 60 ZoZ, tj. podmínky nutné pro udělení povolení ke zprostředkování,
- b) je PO uložen trest zákazu činnosti dle zákona o trestní odpovědnosti PO a řízení proti nim, které spočívá ve zprostředkování zaměstnání,
- c) PO nebo FO zprostředkovává zaměstnání, které je v rozporu s vydaným povolením nebo s dobrými mravy či jinak poruší povinnosti vyplývající ze zákona,
- d) PO nebo FO zprostředkovává zaměstnání bez povinného sjednaného pojištění podle § 58a,
- e) PO nebo FO opakovaně neplní oznamovací povinnosti dle §59,
- f) PO zprostředkovává zaměstnání v době, kdy je ji pozastavena činnost podle zákona o trestní odpovědnosti PO a řízení proti nim,

- g) PO nebo FO o zánik sama požádá, nebo
- h) PO nebo FO nejméně 2 roky dočasně nepřidělí žádného zaměstnance k uživateli.

Povolání může být také odejmuto, pokud PO nebo FO, která zprostředkovává zaměstnání, porušuje některou z povinností, které jí ukládá ZP v § 307b, 308 nebo 309.

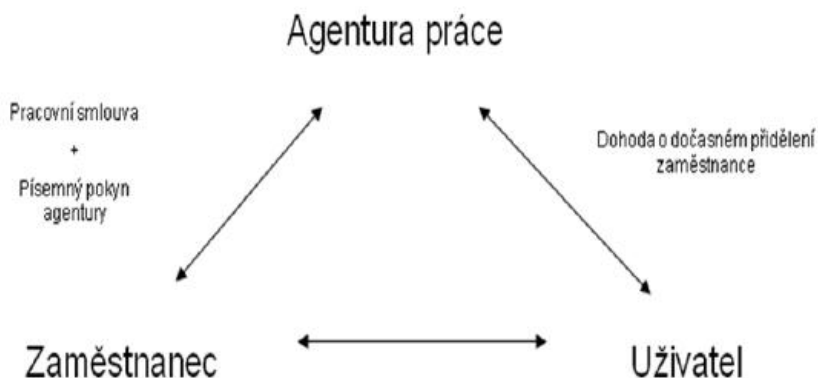
### 3.5 Smluvní vztahy při agenturním zaměstnávání

Důvody, které vedou podniky k navázání kontaktu a zahájení spolupráce s agenturami práce jsou v ČR zejména požadavky na krytí sezónních výkyvů a doplnění zaměstnanců, kteří např. zrovna čerpají dovolenou, jsou dlouhodobě v pracovní neschopnosti či při větší poptávce po výrobcích se kterou souvisí potřeba nárůstu personálu. Jedná se zejména o řešení kvantitativního nesouladu personálního plánování.

#### 3.5.1 Subjekty agenturního zaměstnávání

„Agenturní zaměstnávání se považuje za závislou práci. Je to trojstranný pracovněprávní vztah, a to vztah mezi agenturou práce, agenturním zaměstnancem a uživatelem, kdy se agentura práce na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti zavazuje svému zaměstnanci zajistit dočasný výkon práce podle této pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (uživatele) a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce uzavřené mezi agenturou a uživatelem“ (Odbory-online, 2009).

Obr. 1 Grafické znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání



Zdroj: ŠUBT, Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání, s. 25



**Agentura práce** vystupuje v trojstranném pracovněprávním vztahu jako zaměstnavatel (právnícká nebo fyzická osoba), který na základě povolení zprostředkovává zaměstnání svým agenturním zaměstnancům u jednotlivých uživatelů, pro něž budou zaměstnanci na základě smluvního ujednání po přechodnou dobu pracovat (Tošovský, 2011, s. 32). **Uživatelem** rozumíme právníckou či fyzickou osobu, která ke své činnosti využívá pronájmu zaměstnanců od agentury práce. Během tohoto vztahu uživatel přiděluje agenturnímu zaměstnanci práci a kontroluje ji, aniž by vystupoval jako jeho zaměstnavatel. **Zaměstnancem** se dle § 6 ZP může stát jakákoli fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu a současně dle § 35 NOZ splnila podmínku dovršení 15 let věku a ukončila povinnou školní docházku. Agenturní zaměstnanec uzavírá pracovněprávní vztah s agenturou práce za účelem dočasného přidělení k uživateli (Tošovský, 2011).

### 3.5.2 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem

Aby mohl vzniknout vztah mezi těmito dvěma subjekty, je v první řadě nutné, aby podnik (uživatel) nejprve vybral agenturu práce, která mu bude pronajímat své zaměstnance. Při výběru agentury práce Armstrong (2002) např. doporučuje postupovat dle následujících kroků:

- Ověření pověsti agentur práce u ostatních uživatelů.
- Prostudování a zhodnocení kvality inzerátů aj. vytvořené agenturou práce pro stávající uživatele (zákazníky).
- Ověření si specializace.
- Pomocí pracovní schůzky prověřit kvality konzultantů agentury práce, se kterými budeme spolupracovat.
- Porovnat nabídky jednotlivých agentur práce.

Úspěšná spolupráce s vybranou agenturou práce je vedle kvalitní smlouvy založena také na přesně zpracovaných požadavcích požadovaných pracovníků. Další významnou rolí je komunikace s agenturou práce, tj. poskytnutí podrobných informací o firmě, průběžná komunikace při procesu nábory a výběru pracovníků a zpětná vazba.

Smluvní vztah mezi agenturou práce a uživatelem vzniká na základě uzavřené **dohody o dočasném přidělení zaměstnanců agentur práce** (dle § 308 ZP), jež musí být uzavřena písemně, jinak by byla neplatná. Neplatnost dohody by nastala i v případě, pokud

by neobsahovala některou z povinných náležitostí, které jsou vyjmenovány v § 308 odst. 1 písmena a) až h). Nesepsáním dohody o dočasném přidělení se strany vystavují riziku udělení pokuty do výše až 1 milionu korun.

(1) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí obsahovat

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen "srovnatelný zaměstnanec"),
- g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Dalším dokumentem, který mezi sebou agentura práce s uživatelem zpravidla uzavírají, aniž by jim to přikazoval zákon je **rámcová dohoda** o spolupráci. Strany ji často uzavírají pro svou výhodnost pro obě strany v obchodněprávním vztahu. Obsahem této dohody bývají ujednání o výši odměny (provize) za zprostředkování zaměstnanců, která bývá dojednávána na částku za každou odpracovanou hodinu agenturního zaměstnance. Součástí rámcové dohody mohou být také ujednání o smluvní pokutě v případě nedodání agenturních zaměstnanců, četnost vystavování faktur, doba splatnosti faktur či způsob jejich úhrady. Jedním z nejdůležitějších ujednání bývá přesná specifikace odpovědnosti za

náhradu případných škod, které může způsobit jak zaměstnanec agentury práce uživateli, tak uživatel agenturnímu zaměstnanci (Tošovský, 2011, s. 45).

Vzhledem k tomu, že agentura práce musí vynaložit určité úsilí a finance k tomu, aby agenturního zaměstnance získala a zaměstnala, chrání se agentura práce v rámcové dohodě s uživateli sjednáním podmínek, za kterých je možné, aby agenturní zaměstnanec přestoupil k uživateli a stal se jeho kmenovým zaměstnancem. V praxi je možné se setkat s tím, že dochází k „vyplacení“ agenturního zaměstnance uživatelem, který byl s jeho prací natolik spokojen, že má zájem jej okamžitě zaměstnat ve standardním pracovním poměru a zaměstnance si tak udržet.

**Povinností** agentury práce a uživatele je **zabezpečit srovnatelné mzdové a pracovní podmínky** agenturních zaměstnanců, což znamená, že tyto podmínky nesmí být horší než je tomu u kmenových zaměstnanců. Pokud by tomu tak nebylo má agenturní zaměstnanec právo se těchto nároků domáhat. V případě, že by uživatel srovnatelné podmínky neuvedl či je uvedl nepravdivě, vystavuje se riziku udělení pokuty až 1 milion korun.

Vzor dohody o dočasném přidělení zaměstnance příloha č. 2

### 3.5.3 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem

Důležitým krokem k vytvoření trojstranného právního vztahu mezi jednotlivými subjekty, agenturou práce, zaměstnancem a uživatelem je vznik pracovněprávního vztahu mezi agenturou práce a fyzickou osobou, která se uchází o práci u agentury práce.

Agentury práce při náboru a výběru agenturních zaměstnanců používají obdobné metody, známé z podnikové praxe vycházející z následujících zásad:

- **Morální**, tj. dodržovat při náboru zaměstnanců morální zásady, např. nediskriminovat uchazeče na základě pohlaví, věku, národnosti.
- **Právní** v podobě dodržování zákonných norem.
- **Podnikatelské**, tj. nábor provádět účinně, nákladově efektivním způsobem.

V rámci náborových aktivit pak mohou agentury práce využít dvou postupů:

- **Necílené náborové postupy**, propagující agenturu práce jako celek, informující případné uchazeče o zaměstnání o možnosti snadného získání pracovního místa. Cílem je vytvoření široké databáze uchazečů.

- **Cílené náborové postupy**, při kterých jsou již vyhledávání kandidáti na konkrétní pracovní místo na základě zadání uživatelské firmy.

V případě úspěšného náboru uchazečů, kteří vyhovují požadavkům uživatelské společnosti, vzniká mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem smluvní vztah, který je založen vždy na nejméně dvou dokumentech: **pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti** (§ 66 ZoZ), kterými je uzavřen pracovní vztah a **písemným pokynem**, kterým agentura práce jednostranným právním úkonem zaměstnance přidělí k uživateli. Vytvoření pracovního poměru na základě uzavření dohody o provedení práce není z pohledu zákona možné (Tošovský, 2011).

Pracovní smlouva musí dle § 34 odst. 1 ZP obsahovat následující náležitosti, aby byla platná

- **identifikace zaměstnavatele, tj. agentury práce,**
  - název PO/ jméno, příjmení FO,
  - místo podnikání/ adresa sídla,
  - IČ,
- **identifikace zaměstnance,**
  - jméno a příjmení,
  - datum narození,
  - adresa trvalého bydliště,
- **druh práce**, který bude zaměstnanec vykonávat pro uživatele (zpravidla se uvádí název profese, např. operátor výroby),
- **místo nebo místa výkonu práce**, kde má agenturní zaměstnanec práci vykonávat (např. Mladá Boleslav),
- **den nástupu do práce** (označen konkrétním dnem, nebo jiným způsobem, ze kterého bude zřetelné, o který den se jedná).

Typickým znakem, kterým se agenturní zaměstnávání vyznačuje, je jeho krátkodobost nebo dočasnost pracovního poměru. Standardní pracovní poměr může být dle § 39 odst. 2 ZP uzavřen na dobu určitou maximálně na 3 roky s možností dvakrát takový pracovní poměr prodloužit, následně musí být pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou. Oproti tomu agentury práce mají dle § 39 odst. 6 ZP zákonnou výjimku, která umožňuje sepisovat **pracovní poměry na dobu určitou** s agenturními zaměstnanci **opakovaně bez jakéhokoliv omezení**. Pracovní smlouvy agenturních zaměstnanců mohou mít dobu

pracovního poměru omezenou konkrétním časovým údajem, zpravidla se však doba pracovního poměru omezuje na dobu trvání dočasného přidělení k výkonu práce u firmy ABC na základě dohody o dočasném přidělení ze dne... Toto omezení je přípustné z toho důvodu, že agentura práce sama nemá možnost zaměstnance zaměstnávat k plnění svých úkolů. Agentury práce jsou výlučně odkázány na poptávku od uživatelů. Například, pokud by byla pracovní smlouva uzavřena na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou s konkrétním časovým údajem (6 měsíců) a zaměstnanec nebo uživatel by využil možnosti předčasného ukončení dohody o dočasném přidělení a agentura práce by nemohla zaměstnanci bezprostředně přidělit jinou práci nebo by nastala překážka ze strany zaměstnavatele, musela by agentura práce zaměstnanci vyplácet náhradu mzdy.

Agentura mimo to, že se zaměstnancem uzavírá pracovní smlouvu, uzavírá s ním také písemný pokyn k dohodě o dočasném přidělení, který se přímo váže na dohody mezi agenturou a uživatelem. **Náležitosti písemného pokynu** upravuje § 309 ZP:

(2) Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje zejména

- a) název a sídlo uživatele,
- b) místo výkonu práce u uživatele,
- c) dobu trvání dočasného přidělení,
- d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce [§ 308 odst. 1 písm. g)],
- f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Písemný pokyn a s tím související dočasné přidělení, uzavírané mezi agenturním zaměstnancem a agenturou práce může být dle § 309 odst. 6 ZP sjednán na maximálně 12 kalendářních měsíců u téhož uživatele s výjimkou, pokud se jedná o dočasné přidělení za zaměstnankyni čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou, případně zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou. V případě, že o to zaměstnanec sám požádá, je možné sjednat písemný pokyn na dalších maximálně 12 kalendářních měsíců u uživatele.

Vzor písemného pokynu příloha č. 3

### **3.5.4 Vztah mezi zaměstnancem a uživatelem**

Přestože mezi zaměstnancem a uživatelem nevzniká smluvní vztah, je jeho obsah upraven smlouvami a dohodami, které uzavřeli mezi sebou zaměstnanec s agenturou a agentura s uživatelem, ale také zákonem. Uživatel „po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatel. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce“ (§ 309, odst. 1 ZP).

Dle Tošovského (2011) má uživatel má vůči agenturním zaměstnancům povinnost:

- Zajistit před započatím práce školení BOZP a seznámit agenturní zaměstnance s pracovním řádem a dalšími předpisy, týkající se jeho vykonávané práce.
- V případě pracovních úrazů agenturních zaměstnanců vést vyšetřování a evidenci.
- V rámci preventivní péče vysílat agenturní zaměstnance na lékařské prohlídky.
- Přidělovat veškeré osobní a ochranné pomůcky potřebné pro výkon práce.
- Dohlížet na dodržování zákonných přestávek v práci.

## **3.6 Kontrolní činnost agenturního zaměstnávání**

### **3.6.1 Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce**

Stejně jako kterýkoli jiný zaměstnavatel, jsou i agentury práce podrobeny kontrole, zda dodržují práva zaměstnanců a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů. Kontrolní činností agentur práce a uživatelů je pověřen Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“), řízený MPSV dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. SÚIP sídlí v Opavě a osm oblastních inspektorátů práce kontrolují dodržování povinností vycházejících z pracovněprávních předpisů včetně předpisů o BOZP.

Hlavním posláním SÚIP a inspektorátů je však prevence, tedy snaha o předcházení negativních jevů a nikoli represe. Pokud jsou při kontrole zjištěny nedostatky, mohou orgány inspekce ukládat za spáchání správního deliktu či přestupku pokuty.

### 3.6.2 Kontrolní činnost

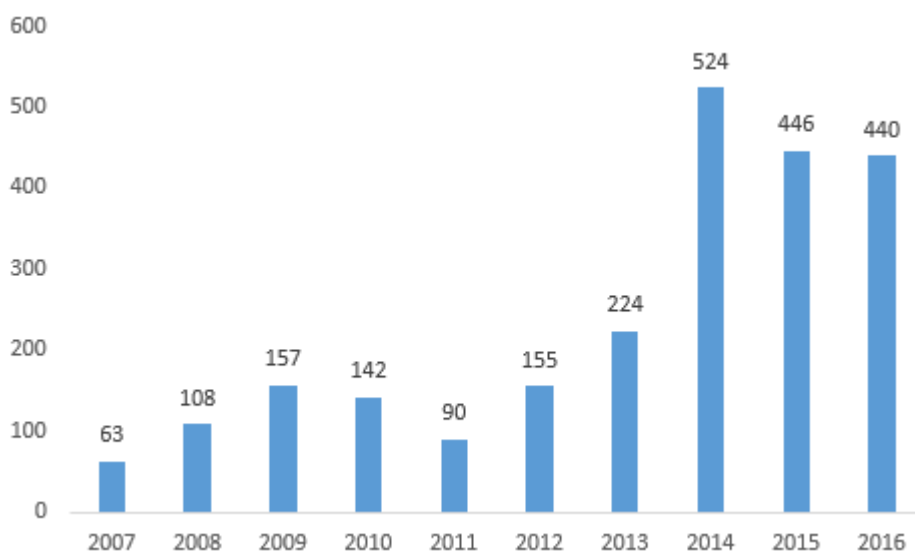
Vzhledem k velkému počtu povolení ke zprostředkování zaměstnání, které každoročně MPSV vydává, zařadil SÚIP i s ohledem na časté podměty na porušování zásady rovných podmínek v roce 2007 do svého plánu kontroly dodržování pracovněprávních předpisů při agenturním zaměstnávání. Kontroly jsou každoročně zaměřeny nejen na agentury práce, které mají platné povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale i na kontroly uživatelů, kteří využívají ke své činnosti agenturní zaměstnance, případně na další související FO nebo PO. Orgány inspekce práce rovněž kontrolují dodržování informačních povinností na základě § 59 ZoZ.

Předmětem kontrol ze strany SÚIP v oblasti agenturního zaměstnávání jsou každoročně následující oblasti:

- Vznik, změna a konec pracovního poměru, dohody konané mimo pracovní poměr.
- Dodržování BOZP.
- Vedení evidence pracovní doby, pracovní doba, práce přesčas, doba odpočinku.
- Odměňování zaměstnanců, náhrady mzdy, platu, cestovní náhrady.
- Dodržování rovného zacházení a rovných podmínek mezi zaměstnanci vykonávající stejnou práci.
- Dodržování všech zákonných podmínek agenturního zaměstnávání dle ZoZ, tj. povinné pojištění proti úpadku, dodržování rozsahu povolení ke zprostředkování zaměstnání, evidenční a informační povinnosti.
- Povinnosti při zaměstnávání cizích státních příslušníků.

Zatímco v roce 2007 kdy SÚIP zahájila kontroly u agentur práce, se uskutečnilo 63 kontrol, tak v roce 2016 jich již bylo více jak 400. Kontroly agenturního zaměstnávání se tak staly běžnou součástí kontrol ze strany inspektorátu práce s cílem přispět ke zlepšení stavu v agenturním zaměstnávání, neboť porušování pracovněprávních předpisů ze strany agentur práce a uživatelů s negativními dopady na agenturní zaměstnance považuje SÚIP za nezávažnější, z důvodu přímých dopadů na jejich pracovní a mzdové podmínky.

Obr. 2 Počet kontrol agenturního zaměstnávání SÚIP



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů SÚIP

Na základě provedených kontrol a jejich výsledků lze v případě zjištění porušení pracovněprávních předpisů agenturou práce nebo uživatelem udělit pokutu dle § 20a zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, týkající se přestupků na úseku agenturního zaměstnávání, čehož v průběhu minulých let inspektoráty využívaly.

Tab. 1 Přehled udělených pokut SÚIP v oblasti agenturního zaměstnávání

Rok	Počet udělených pokut	souhrnná výše pokut
2007	9	93 000 Kč
2008	13	645 000 Kč
2009	16	1 790 000 Kč
2010	15	687 500 Kč
2011	10	710 000 Kč
2012	17	2 050 000 Kč
2013	19	1 703 000 Kč
2014	70	3 220 000 Kč
2015	158	2 600 000 Kč
2016	35	2 132 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů SÚIP



Tab. 2 Přehled nejčastějších porušení agentur práce dle kontrol SÚIP v roce 2016

Ustanovení zákoníku práce	Popis porušení	Počet porušení
§ 309 odst. 5 ZP	Agentura práce a uživatel nezabezpečili, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance	55
§ 309 odst. 2 písm. f) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele	42
§ 14 odst. 3 písm. b) ZoZ	Právnická nebo fyzická osoba zprostředkovala zaměstnání bez povolení k příslušné formě zaměstnání	33
§ 308 odst. 1 písm. f) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových podmínkách	32
§ 313 odst. 1 ZP	Agentura práce nevydala zaměstnanci při skončení pracovního poměru nebo DPČ potvrzení o zaměstnání, nebo toto potvrzení neobsahovala předepsané údaje	19
§ 141 odst. 1 ZP	Agentura práce nevyplatila zaměstnanci mzdu nebo některou její složku v době splatnosti mzdy	19
§ 66 ZoZ	Agentura práce přidělila k uživateli zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta nebo který měl povolení k zaměstnání	17
§ 309 odst. 2 písm. d) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci	16
§ 222 odst. 2 ZP	Agentura práce nevyplatila zaměstnanci při skončení pracovního poměru náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou	16
§ 75 - 77 ZP	Agentura práce neplnila povinnosti na úseku dohod mimo pracovní poměr, např. přidělovala zaměstnance na DPP k uživateli, zaměstnanci na DPČ přidělovala práci nad limit atd.	16
§ 116 ZP	Agentura práce nevyplatila zaměstnanci za dobu noční práce k dosažené mzdě příplatek ke mzdě nejméně ve výši 10% průměrného výdělku	15
§ 308 odst. 1 písm. a) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o jménu, příjmení, datu a místu narození a bydlišti dočasně přiděleného zaměstnance	15
§ 118 odst. 1 ZP	Agentura práce nevyplatila zaměstnanci za dobu práce v sobotu a v neděli k dosažené mzdě příplatek ke mzdě nejméně ve výši 10% průměrného výdělku	14

Zdroj: SÚIP, Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za rok 2016, str. 25

Inspektoráty se při provádění kontrol často setkávaly s nejednotným posuzováním srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturních a kmenových zaměstnanců uživatele, což vedlo v březnu 2016 k vydání metodického pokynu generálního inspektora SÚIP č. 2/2016 „**Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele**“ (příloha č. 4), který poskytuje stanovisko k obecným formulacím ZP.

Orgány inspekce práce se také stále častěji při kontrolách setkávají se zneužíváním institutu agenturního zaměstnávání. Tyto aktivity lze v praxi označit jako „zastřené“ nebo „skryté“ agenturní zaměstnávání, které v posledních letech nabývá na intenzitě.

Zastřené agenturní zaměstnání definuje § 5 písm. g) ZoZ jako činnost PO nebo FO, která pronajímá pracovní sílu jiné PO nebo FO bez dodržení podmínek pro zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ.

O zastřeném agenturním zaměstnávání hovoříme tehdy, když je dohoda o dočasném přidělení nahrazena obchodní smlouvou (outsourcing, smlouva o dílo) čímž nevzniká povinnost srovnatelných podmínek. V roce 2016 bylo při kontrolách zjištěno inspektoráty 7 porušení spočívající v nelegálním zaměstnávání cizinců, zejména v souvislosti se zastřeným agenturním zaměstnáváním (SÚIP, 2017).

### 3.7 Asociace sdružující agentury práce

Stejně jako jiné podnikatelské subjekty zastoupené na trhu ve větším měřítku se i personální agentury a agentury práce sdružují do asociací nebo oborových organizací. V ČR najdeme dvě profesní organizace sdružující agentury práce.

**Asociace poskytovatelů personálních služeb** (dále jen „APPS“) je dobrovolná a nezávislá zájmová organizace působící v ČR od roku 2002, sdružující 26 agentur práce. Vznikla na základě spolupráce 4 významných agentur práce (StartPeople, Manpower, Adecco a Index Nosluš), s cílem zkvalitnit český trh práce a vytvářet podmínky pro úspěšný rozvoj českého trhu pracovních sil. Pro dosažení těchto cílů APPS komunikuje se státními orgány a příslušnými institucemi. Ve snaze zvýšení kvality poskytovaných služeb přijali všichni členové APPS etický kodex, který v 7 článcích definuje zásady jednotlivých subjektů v agenturním zaměstnávání včetně pravidel chování agentur práce mezi sebou. Mimo jiné je APPS členem Evropské konfederace soukromých agentur práce (Eurociett) a Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce (Ciett). V současnosti členové APPS pokrývají z celkového trhu agenturního zaměstnávání téměř polovinu (Evangelu, Juříčka, 2013; Asociace poskytovatelů personálních služeb, online).

**Asociace Pracovních Agentur** (dále jen „APA“) je nezisková, nepolitická profesní organizace sdružující 34 agentur práce, převážně poskytovatele dočasné pracovní výpomoci. Založena byla v roce 2001 jako základna pro několik ryze českých agentur práce, jejichž zájmem bylo sdílet své zkušenosti a postřehy. Více organizovaně začala APA působit v roce 2003, kdy se připravovala novela zákona o zaměstnanosti a APA směřem ke státním institucím a hlavně MPSV vysílala své postřehy k dané problematice. Za svůj úspěch pak považuje možnost použití pro dočasné přidělení uzavření dohody o

pracovní činnosti, což předtím nebylo možné. Dnes sdružuje na rozdíl od APPS jen české agentury práce menšího či středního rozsahu bez zahraniční majetkové účasti. Podmínkou členství je řádné povolení od generálního ředitelství úřadu práce, dodržování stanov APA a přistoupení k Etickému kodexu APA (Evangelu, Juříčka, 2013; Asociace personálních agentur, online).

## **4 Vlastní práce**

První kapitola praktické části diplomové práce je věnována představení společnosti ŠA, největší a nejstarší automobilce na území ČR, jež byla vybrána k zhodnocení agenturního zaměstnávání, které ke své činnosti využívá. Následující kapitoly, sestavené na základě kvalitativního výzkumu prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů a analýzy dokumentů, představují vývoj agenturního zaměstnávání v automobilce, které lze rozdělit na období bez spolupráce a dohledu sociálního partnera a s ním. Závěr kapitoly pak přináší statistické přehledy týkající se agenturních zaměstnanců.

### **4.1 ŠKODA AUTO, a. s.**

#### **4.1.1 Historie ŠKODA AUTO a. s.**

Historie této automobilové společnosti sahá až do konce 19. století a na trhu tak působí více jak 120 let, což ji řadí mezi nejstarší automobilky světa. Společnost byla založena dvěma nadšenými cyklisty, mechanikem Václavem Laurinem a knihkupcem Václavem Klementem, kteří 17. prosince 1895 otevřeli malý podnik na výrobu jízdních kol v Mladé Boleslavi nesoucí název svých zakladatelů Laurin & Klement. Roku 1899 společnost začala vyrábět také motocykly Slavia a stala se tak první motocyklovou továrnou v Rakousku-Uhersku i Německu. Roku 1905 vyjel ze závodu první model automobilu pojmenovaný Voiturette A, který se okamžitě stal prodejním trhákem. Úspěch prvního vozu zajistil společnosti stabilní pozici na rychle se rozvíjejícím se automobilovém trhu. Významným milníkem se stal rok 1907, kdy se společnost oficiálně stala akciovou společností.

Dalším významným milníkem se pro společnost stal rok 1925, který znamenal pro Mladoboleslavskou automobilku Laurin & Klement spojení s plzeňskou strojírnou ŠKODA. Pro vozy automobily to znamenalo v letech 1925 – 1929 dvě loga na chladiči až úplný konec společnosti Laurin & Klement a jednotné označení Škoda. Období se neslo ve znamení modernizace a rozšiřování závodu. Na trh přicházely nové modely a automobily byly nabízeny na nových trzích. Od roku 1936 zaujímal společnost 1. místo na automobilovém trhu v Československu.

Po druhé světové válce byl podnik znárodněn a začleněn společně se závody ve Vrchlabí a v Kvasínách do podniku AZNP (Automobilové závody, národní podnik).

Bohužel celé období komunismu bylo pro automobilku ve znamení technologického skluzu ve srovnání s dalšími automobilkami západu. „To byl problém nejen tehdejšího Československa, ale prakticky všech socialistických států bývalého RVHP. Nebyly tam automobilky, ale vždycky jen továrny na jedno auto, tj. na jeden typ, po čase třeba i karosérií kombi, ale to bylo všechno. Totéž platilo i pro výrobce nákladních automobilů: Neexistovala automobilka, která nabízela paletu alespoň tří různých typů. Škodovka měla šanci stát se opravdovou automobilkou na konci šedesátých let, kdy v jejím čele stál podnikový ředitel Šimon. Bylo to nejsvětější období, kdy se připravoval typ Škoda 720 s moderní karosérií od Giugiaro a současně i menší Škoda 740. Jenomže z toho vinou mnoha okolností a zejména nedostatkem financí sešlo a zůstalo u jednoho zastaralého typu“ (Králík, 2016, s. 124). Přes všechny problémy, které automobilka měla, však roku 1987 uvedla na trh model Favorit, který ve světě vyvolal nadšení.

Po roce 1989, kdy bylo jasné, že se automobilka musí spojit s někým, kdo zaručí tolik potřebné investice, které ji zaručí konkurenceschopnost, byla na stole spolupráce s VW, který se tak roku 1991 stává 30% vlastníkem automobilky.

#### **4.1.2 Současnost ŠKODA AUTO a. s.**

V současnosti je automobilka ŠA součástí celosvětového koncernu VW, který ji od roku 2000 vlastní 100 %. Společnost řídí sedmičlenné představenstvo v čele s předsedou představenstva Berhardem Maierem. Organizačně je rozčleněna právě do sedmi oblastí, kterou každou z nich řídí jeden z členů představenstva.

- Oblast centrálního řízení.
- Technický vývoj.
- Výroba a logistika.
- Prodej a marketing.
- Oblast ekonomie.
- Řízení lidských zdrojů.
- Nákup.

Dalšími neopominutelnými orgány společnosti je osmičlenná dozorčí rada a tříčlenný výbor pro audit. Dozorčí rada úzce spolupracuje s představenstvem společnosti. Zastoupení zde mají mimo jiné také spoluvlastníci společnosti a představitelé odborových organizací působících ve společnosti ŠA a VW.

Automobily jsou vyráběny ve třech závodech v ČR, konkrétně v MB, kde má také společnost své sídlo, Kvasinách a Vrchlabí, kde na konci roku 2017 bylo zaměstnáno zhruba 30 700 kmenových zaměstnanců a 2 800 agenturních zaměstnanců. ŠA také vyrábí své automobily v Číně, Rusku, Indii a na Slovensku, zpravidla prostřednictvím koncernových partnerství. Ve spolupráci s lokálními partnery vyrábí automobilka své vozy také na Ukrajině a v Kazachstánu.

Zatímco v roce 1991, kdy se automobilka stala součástí VW, vyráběla jednu modelovou řadu (Favorit), v roce 2018 se produktové portfolio značky skládá ze 7 modelových řad s více jak 40 modelovými variantami (Citigo, Fabia, Rapid, Octavia, Karoq, Kodiaq, Superb). Model Citigo jako jediný není vyráběn na území ČR, ale v Bratislavském závodě na Slovensku. Kromě modelů značky ŠA jsou však na území ČR vyráběny dva modely vozů Seat. Výroba vozů současně od roku 1991 vzrostla na sedminásobek a již čtyři roky po sobě překračuje 1 milion vyrobených vozů ročně.

## **4.2 Agenturní zaměstnávání ve ŠKODA AUTO, a. s.**

### **4.2.1 Zaměstnávání před rokem 1989**

Zaměstnávání pracovníků od jiných zaměstnavatelů bylo pro podniky záležitostí i dob minulých. Pro potřeby posílení zaměstnanců byli využíváni dělníci ze zahraničí. Ti se v minulosti hojně využívali k práci, např. i v ŠA „Tato továrna měla vždy nedostatek pracovních sil, proto zaměstnávala dělníky ze zahraničí, a také jako moderní a progresivní závod se vybavovala zahraničními technologiemi, a i tím přilákala do okresu cizince, nejvíce z Evropy a Japonska, ale i z řady jiných zemí“ (Pavlousek, 1998). Pracovní migrace neprobíhala pouze v MB, ale v rámci celé tehdejší Československé republiky. Vztahy se světem v oblasti migrace byly založeny před rokem 1989 převážně na platném systému plánovaného hospodářství a také na internacionální pomoci. Na našem území pracovali v sedmdesátých a osmdesátých letech převážně občané sousedních států – Maďaři, Poláci, vyskytovali se zde ale i občané států vzdálených – Vietnam, Kuba. Jednalo se vlastně o dovoz pracovních sil kvůli nedostatku pracovních sil v našem hospodářství. Stát uzavíral jednotlivé mezivládní dohody a takto to fungovalo v podstatě až do roku 1989. Zaměstnávání zahraničních pracovníků neprobíhало pouze na základě mezivládních dohod, ale i na základě obchodních smluv. Zpravidla se jednalo o dodávky staveb, kooperační dodávky nebo dodávky stavebních prací. Jednotlivé obchodní kontrakty byly

uzavírány mezi organizacemi Federálního ministerstva zahraničního obchodu a pracovníci byli v pracovním poměru u zahraniční organizace, která je vyslala. Jednalo se převážně o polské a jugoslávské občany, kteří se následně vraceli do své země.

Zahraniční dělníci nepřicházeli do MB najednou, ale v jednotlivých vlnách. První vlna pracovních migrantů byla v době politického napětí v Řecku. Tito lidé se začlenili do společnosti a v dnešní době snad jen podle jména poznáme, o koho se jedná. Jsou to většinou vzdělaní lidé, kteří se velmi dobře začlenili do společnosti. Další vlny pracovní migrace do továrny a tedy i do MB souvisely s rozšiřováním výroby a s její výstavbou. Nejednalo se však o celé rodiny, ale byli to vždy buď muži, nebo ženy. „V 60. letech to byli muži – stavbaři z Jugoslávie, spousta se jich zde oženila, vznikla smíšená manželství, velmi dobře sociálně a finančně zajištěna. Jugoslávci v tehdejší době byli placeni ve valutách. Tyto rodiny ale často po skončení výstavby putovaly dále do Německa nebo zpět do Jugoslávie. V době válečného konfliktu na Balkáně část těchto lidí hledala pomoc u rodinných příslušníků v ČR. Významnou imigrační vlnou pak bylo zaměstnávání žen z Polska. V této době byla tendence Polek provdat se za Čecha, a tak zůstat v Čechách“ (Pavloušek, 1998). Další vlnou bylo zaměstnávání Kubánců na základě tzv. „bratrské pomoci socialistické zemi“, kteří se zde objevili v polovině 80. let. Přineslo to na cizince úplně jiný pohled. Jednalo se převážně o černochoy, a bylo to tedy poprvé, co se objevil cizinec, na kterém byl na první pohled znát jeho původ. Soužití s nimi však bylo problematické. Kubánci měli velmi temperamentní povahu a měli snahu se zde usadit a vzít si Češku, proto byli jejich problémy při hledání partnerek vyřešeny tím, že za nimi byly přivezeny i Kubánské ženy. Samostatnou kapitolou pracovní migrace jsou Vietnamci. Jejich první vlna přišla po konfliktu USA s Vietnamem. Pro ně typickým znakem je, že žijí pospolu ve větších komunitách i při dlouhém pobytu v Česku. Jejich komunita má pevný vnitřní řád a je velmi soudržná.

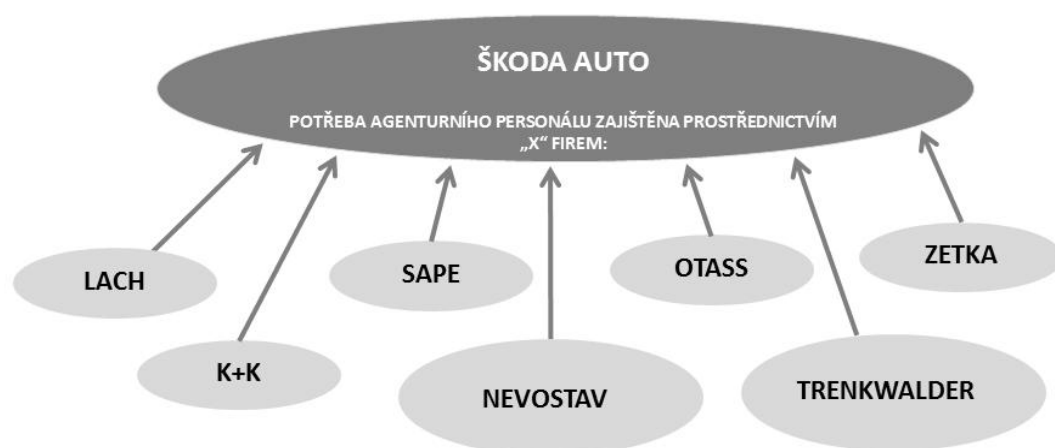
#### **4.2.2 Zaměstnávání do roku 2011**

Agenturní personál byl do konce roku 2011 zajišťován přes několik na sobě nezávislých agenturách práce. Komunikace s jednotlivými agenturami práce probíhala prostřednictvím přímé spolupráce a jejich počet se operativně měnil podle aktuální potřeby společnosti a jednotlivé agentury práce se specializovaly na různé odborné profese zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že automobilka komunikovala s každou agenturou práce

samostatně, vznikala poměrně velká časová a administrativní náročnost na zpracování jednotlivých dokumentů nebo při specifikaci požadavků na agenturní zaměstnance, resp. skladbu profesí. Z důvodu velkého počtu agentur byl současně poměrně obtížné z jednoho místa koordinovat procesy související s agenturním zaměstnáváním. Výrobní provozy, kde se agenturní zaměstnanci využívali tak museli sami spolupracovat s agenturami práce.

Agentury práce využívaly při agenturním zaměstnávání zaměstnance nejen z ČR, ale i z ostatních zemí světa, zejména z Polska, ze Slovenska a Vietnamu, což představovalo přes 80% všech agenturních zaměstnanců.

Obr. 3 Přehled agentur práce ve ŠKODA AUTO, a.s. do roku 2011



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ŠKODA AUTO, a.s.

### **Příčiny migrace agenturních zaměstnanců ze zahraničí**

Nejpočetnější skupina, agenturní zaměstnanci z Polska, kteří našli své pracovní uplatnění v závodech ŠA, se tak rozhodli hlavně z důvodu své špatné socioekonomické situace. Polský pracovní trh nabízel za stejný typ práce nižší hodinový výdělek, zaměstnání v ŠA tedy bylo pro zaměstnance ekonomicky zajímavější a výhodnější. Další výhodou pro výběr lokalit ŠA byla bezpochyby také vzdálenost jednotlivých výrobních závodů od polských hranic, která nabízela možnost buď denně dojíždět, nebo se vracet každý víkend za rodinou domů.

Pro slovenské zaměstnance byla hlavním motivem migrace za prací do ŠA stejně jako v případě polských zaměstnanců socioekonomická situace. V době, kdy se slovenští zaměstnanci rozhodli přijmout zaměstnání v ŠA byl velmi výhodný kurz české koruny vůči slovenské a zaměstnanci tak měli možnost si vydělat až dvojnásobně vyšší mzdu, než



jakou by dostali na Slovensku. Vzhledem k tomu, že agenturní zaměstnanci ze Slovenska pocházeli zejména z východního Slovenska (Prešovský, Košický kraj) nemohla být láková vzdálenost pracoviště jako v případě polských zaměstnanců. Důvodem spíše byla jazyková a kulturní příbuznost obou zemí.

Poslední skupina zaměstnanců z Vietnamu, kteří našli své zaměstnání v závodech ŠA, pocházeli zpravidla z chudých vesnických rodin a do ČR se dostávali prostřednictvím vietnamských agentur. Možnost zaměstnání v cizině byla pro ně velká šance, což ale znamenalo pro mnohé z nich zadlužit se u svých rodin, přátel nebo lichvářů a získat tak finanční prostředky k odcestování.

### **Pracovní podmínky agenturních zaměstnanců**

Nároky na agenturní zaměstnance bývaly ze strany uživatele a agentury práce zpravidla mnohem vyšší, než jaké byly požadavky na kmenové zaměstnance. Nejenže byli vystaveni mnohem vyšší zaměstnanecké nejistotě, ale také často získávali pocit, že jsou šikanováni a diskriminováni z důvodu špatného zacházení ze strany nadřízených, ale i ze strany kmenových zaměstnanců, kteří je nepovažovali za sobě rovné. Velmi často byli zaměstnáváni na pracovních pozicích, kde kmenoví zaměstnanci dělat nechtěli a současně museli být maximálně flexibilní a počítat s častými „pružnými změnami“. Do práce byli agenturní zaměstnanci voláni prakticky kdykoli, i pokud počítali s volnem. Běžně se stávalo, že kmenoví zaměstnanci měli v rámci měsíce odpracováno zhruba 160 hodin, tedy standardních 8 hodin denně, naproti tomu agenturní zaměstnanec běžně odpracoval 200 – 230 hodin v daném měsíci. Práce přesčas, záskoky za kmenové zaměstnance, čerpající dovolenou nebo nemocenskou, pravidelné šestnáctihodinové směny, to vše se považovalo za naprostou samozřejmost a lojalitu k agentuře práce. Agentury práce zneužívaly neznalosti pracovních předpisů zahraničních dělníků a ti tak zpravidla nedostávali výplatní pásky. Z důvodu častých „povinných“ přesčasů současně nebyly dodržovány bezpečnostní přestávky mezi jednotlivými směny. Agentury práce samozřejmě evidovaly odpracované hodiny prostřednictvím známkových karet (lidově řečeno „píchačky“), nicméně z důvodu krytí před případnou kontrolou, měli agenturní zaměstnanci na přesčasy známkovací kartu samostatnou (docházku tedy značily na dvě různé karty). Mimo to agenturní zaměstnanci velmi často nečerpali dovolenou (ta jim byla pouze oficiálně vykazována na výplatních páskách, které si však agentury práce nechávaly

pouze pro sebe pro případnou kontrolu) a proplacení státního svátku pro ně byla také pouze jen fikce.

Pro firmu ŠA znamenal agenturní personál značnou flexibilitu, pro agenturního zaměstnance však velkou nejistotu a stres. Prakticky kdykoli mohli být agenturní zaměstnanci převedeni na jinou práci k jinému uživateli nebo „na hodinu propuštění“. Konec roku 2008, světová ekonomická krize, byl ve znamení masivního propouštění agenturních zaměstnanců, kdy byl agenturní personál ponížěn v ŠA ze čtyř tisíc na necelý jeden tisíc. O svém propuštění se agenturní zaměstnanci dozvěděli zpravidla až v den, kdy výpověď obdrželi.

„Otázka zaměstnanecké nejistoty zahraničních dělníků je zakotvena už přímo v zákoně, který upravuje činnost pracovních agentur, alespoň tak to tvrdí jeden z jejich představitelů: *podle zákoníku práce je možné každé čtyři měsíce uzavírat smlouvu s pracovníkem na zkušební dobu na tři měsíce. Když se podíváte na naše zákony, teď mluvím sám proti sobě, jako majitel agentury, jsou nepochopitelně benevolentní. My dle našich zákonů, můžeme zaměstnance kdykoliv nabrat a kdykoliv během 3 měsíců propustit. Zaměstnanci u agentur práce nemají žádnou jistotu*“ (Frič a kol. 2009, s. 30).

Mzdové podmínky agenturních zaměstnanců byly zpravidla v rozporu ze ZP. Odměňování bylo postaveno na oficiální minimální mzdě (zhruba ½ obdržených peněz) a na tzv. cestovních náhradách, což znamenalo jasné porušování dodržení srovnatelných mzdových podmínek. Pro některé agenturní zaměstnance však toto nebylo překážkou a naopak to považovali za výhodu.

„Pokud agenturní zaměstnanec pracoval v šestnáctihodinových směnách, tak si mohl vydělat více než kmenový, ale neměl všechny výhody. Další nevýhodou práce v agentuře byly peníze na ruku. Jak uváděl jeden z polských respondentů, ve smlouvě měl napsáno 65 Kč na hodinu, přičemž na ruku dostal 90 Kč. Do důchodu se mu však počítá jenom těch 65 Kč. Právě s postupujícím věkem cizinců se poměr výhod a nevýhod agenturního zaměstnance mění k horšímu. Čím je člověk starší, tím více mu nejistoty agenturního zaměstnance vadí“ (Frič a kol. 2009. s. 34).

Proč vlastně zaměstnanci ze zahraničí využívali možnost práce přes agenturu práce, když nabízela tolik nevýhod a nejistot? Většinou z toho důvodu, že v zemích svého původu nemohli nalézt slušně mzdově ohodnocenou práci. Jejich hlavní motivací bylo především „pracovat v ČR a vydělané peníze doma užívat“ a proto někteří cíleně hledali a přijímaly

nabídky agentur práce, které jim umožňovaly relativně flexibilní práci. Agenturní zaměstnanci často využívali možnosti napracovat si potřebné hodiny „dopředu“ a ušetřený čas následně věnovat třeba rodině. Mnozí zaměstnanci pracovali např. 3 týdny v kuse, 10 až 16 hodin denně včetně sobot a nedělí a poté odjeli na týden domů. Výhodou bylo, že v týdnu nepřítomnosti agenturního zaměstnance byl zastoupen jiným, praktikující stejnou metodu práce, což pro kmenové zaměstnance bylo naprosto nemožné.

Práce 3 týdny v měsíci, práce přesčas a možnost vydělat si tak více peněz, vedla dokonce některé agenturní zaměstnance k tomu, že odmítli nabídku ŠA přestoupit mezi kmenové zaměstnance a získat tak standardní pracovněprávní vztah a pracovní jistoty. V čase ekonomické krize toho následně litovali, protože výhoda agenturního zaměstnávání spočívající v možnosti většího výdělku se změnila v nevýhodu. Počet agenturního personálu se rapidně snižoval a možnost přesčasových směn ubývala.

### **Dodržování pracovních podmínek polských dělníků**

V únoru 2008 byla v médiích otištěna zpráva o porušování pracovních podmínek polských dělníků a to na základě upozornění Komisaře pro lidská práva Polské republiky, který požádal veřejného ochránce práv ČR, aby prošetřil danou stížnost. Veřejný ochránce práv se vzhledem k působnosti zaměřil i na prověření postupu ze strany oblastního inspektorátu práce, který začátkem roku 2007 na základě stížností několika polských agenturních dělníků, pracujících pod agenturou Zetka Auto, s. r. o., provedl kontrolu na pracovní a mzdové podmínky, za kterých je agentura práce přidělovala na práci v ŠA. S ohledem na to, že agentura práce, ačkoli fyzicky sídlila v Bakově nad Jizerou u MB, měla společnost oficiální sídlo v Ostravě a tak se podmětem zabýval oblastní inspektorát pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj. Veřejný ochránce práv se k dané záležitosti vyjádřil v tiskové zprávě následovně:

„Postup oblastního inspektorátu práce při kontrole dodržování Zákoníku práce zhodnotil ochránce jako chybný. Přestože inspektorát zjistil, že hodinová mzda, kterou stanovila agentura Zetka Auto svým zaměstnancům, je nižší než nejnižší tarifní mzda garantovaná zaměstnancům podniku ŠKODA AUTO a.s. v kolektivní smlouvě, dál se nezabýval zjištěním, jaká je skutečná výše mzdy vyplácená polským dělníkům. Nezjišťoval, zda je ze mzdy srážena částka na ubytování či nikoli, a zejména nesrovnal tuto skutečně vyplácenou mzdu s vyšší mzdy garantované kolektivní smlouvou. Z kontrolního protokolu oblastního inspektorátu práce vyplývá, že agentura Zetka Auto

opakovaně vyplácela a stále vyplácí svým zaměstnancům pracujícím ve Škodovce hodinovou mzdu i další příplatky nižší, než je jim v souladu se zákonem a s ustanovením kolektivní smlouvy povinna vyplácet (např. noční příplatek, který má být podle kolektivní smlouvy 20 Kč, byl vyplácen pouze ve výši 6 Kč. Celkový hrubý měsíční příjem byl přibližně o 15 - 20 % nižší). K datu šetření inspekci práce navíc dlužila deseti z 18 kontrolovaných zaměstnanců doplacení cestovních náhrad za vykonané služební cesty. Vzhledem k tomu, že agentura zaměstnává a v minulosti zaměstnávala několik tisíc zaměstnanců, lze takové jednání bez nadsázky označit jako masové a opakované porušování zákona. I přes zjištěný opakovaný a závažný správní delikt na úseku odměňování, za nějž může být uložena sankce až do výše 2 000 000 Kč, inspektorát práce agentuře Zetka Auto sankci neuložil. Nezahájení správního řízení zdůvodnil konstatováním, že agentura při kontrole spolupracovala a splnila nápravná opatření. Inspektorát to akceptoval jako dostatečné i přesto, že zaměstnancům byla i nadále určena mzda ve shodné výši jako předtím“ (Ochrance, 2008).

### **4.3 Agenturní zaměstnávání ve ŠKODA AUTO, a. s. ve spolupráci se sociálním partnerem**

OKMB, sociální partner firmy ŠA, dlouhodobě kritizovaly nastavený systém agenturního zaměstnávání. Prostřednictvím svého týdeníku Škodovácký odborář po několik let kritizovaly praktiky, které používaly agentury práce při dodávání zaměstnanců do ŠA. V květnu 2007 zahájily odbory pro podporu agenturních zaměstnanců činnost poradenského střediska pro agenturní personál, jehož cílem bylo pomoci agenturním zaměstnancům v jejich nelehké situaci, tj. jazyková bariéra, problém odměňování ze strany agentur (Škodovácký odborář, 2007b).

Převážně negativní zkušenosti, které automobilka měla se současně nastaveným systémem agenturního zaměstnávání i s ohledem na udržení si dobré pověsti přistoupila ve spolupráci s odborovou organizací k radikální změně. Systém, který byl značně nepřehledný, administrativně náročný, svým způsobem také korupční, musel být nahrazen takovým, který dovolí jasnou kontrolu a bude fungovat na jasně daných pravidlech. Vyhlášeno bylo výběrové řízení na Master Vendor - generálního dodavatele agenturního personálu, který bude fungovat ve spolupráci s vybranými dodavateli. Nezbytnou podmínkou pro ucházející se agentury bylo, že se bude jednat o nadnárodní společnosti

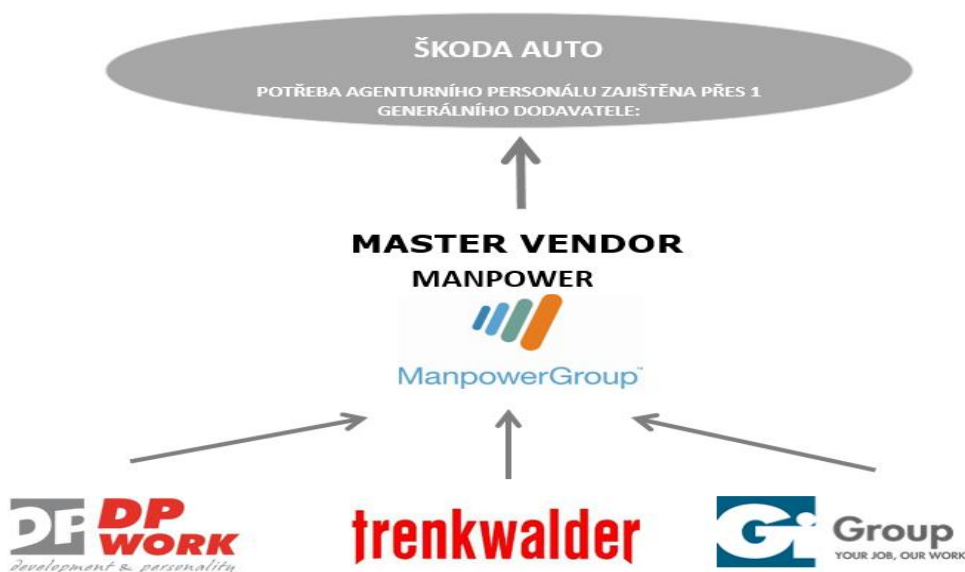
se stabilním zázemím a u které bude jistota, že se vše bude provádět v souladu se zákonem tak, aby již nemohlo docházet k praktikám, které byly uvedeny v předešlé kapitole.

Své rozhodnutí komentovala automobilka skrz svého mluvčího následovně: „pro automobilku se snadněji domlouvají rychlé přesuny lidí s jednou firmou než s pěti, má tak o zapůjčených pracovnících lepší přehled. Pokud je generálním dodavatelem renomovaná agentura, má automobilka i jistotu, že její image nebudou poškozovat novinové zprávy o tom, že jejich agentury neplatí svým pracovníkům přesčasy nebo za ně neodvádějí sociální a zdravotní pojištění“ (Ihned, 2010).

V rámci výběrového řízení vyhrála společnost Manpower s. r. o., spolu se dvěma subdodavateli, kteří zahájili svou činnost počínaje 1. 4. 2010, kdy v souběhu se stávajícími agenturami práce se připravovaly na plné převzetí všech provozů k 1. 1. 2011. Nastaven byl proces postupné implementace Master Vendoru, kdy navyšující se potřeba agenturního personálu byla zadána Master Vendoru a v případě snižujícího požadavku se agenturní personál snižoval u stávajících agentur práce. Master Vendor současně všem stávajícím agenturním zaměstnancům nabízel možnost přestupu z původních agentur práce k Manpower.

K 1. 1. 2018 funguje stále jako Master Vendor agentura práce Manpower, která spolupracuje se 3 subdodavatelskými agenturami práce, se společnostmi DP WORK, Trenkwalder a GI GROUP.

Obr. 4 Přehled dodavatelských agentur do ŠKODA AUTO, a.s.



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ŠKODA AUTO, a. s.

V následujících podkapitolách je představen systém Master Vendor a činnosti odborové organizace OKMB, kterými se od roku 2011 zabývaly a které napomohly k vytvoření stabilního prostředí agenturního zaměstnávání. Historie průběhu se vzájemně časově protínala s jednotlivými oblastmi a z důvodu je chronologie determinována. Přesný chronologický sled událostí proto není možný.

#### 4.3.1 Master Vendor

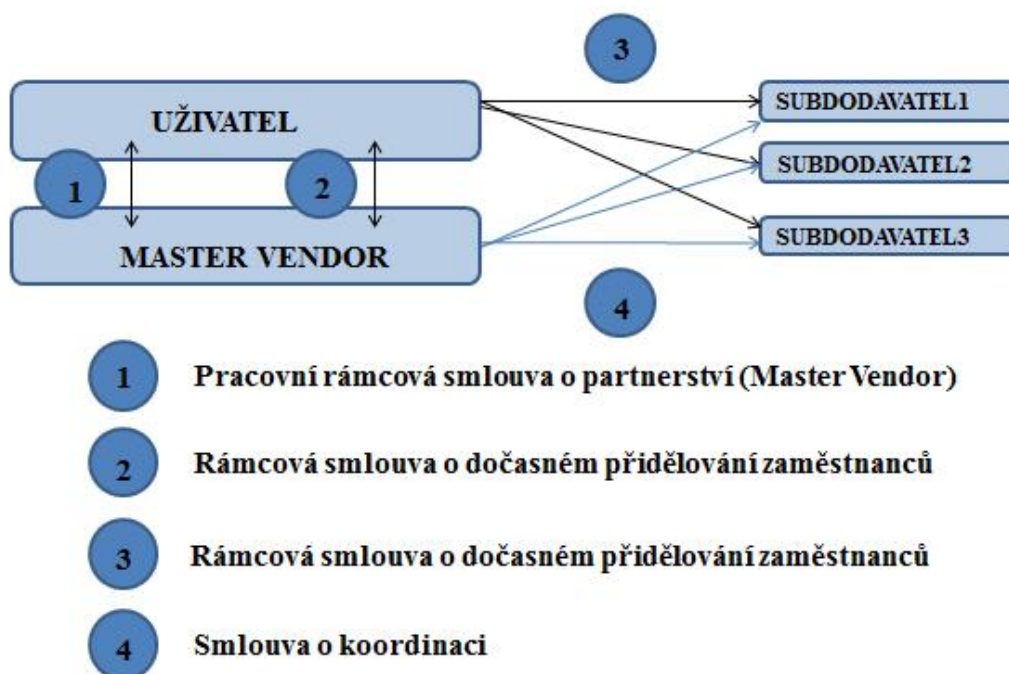
Systémem Master Vendor rozumí moderní koncept řešení agenturního zaměstnávání, vhodný pro velké podniky (uživatele), využívající více agentur práce, které chtějí zjednodušit organizaci, komunikaci a fakturaci a tím ušetřit na nákladech. Tento koncept bývá běžný ve velkých zahraničních společnostech působících v průmyslu. V ČR je využíván podobný koncept často ve stavebnictví (hlavní dodavatel + subdodavatelé). Master Vendor v případě personálních služeb je ve ŠA první svého druhu v ČR.

Koncept Master Vendor je založen na principu reorganizace a převedení několika různých dodavatelských vztahů (agentura – uživatel) pod jednu hlavní agenturu (Master Vendor). Uživatel (ŠA) následně objednává, komunikuje pouze s hlavním dodavatelem a nikoli s každou agenturou samostatně.

Manpower v roli Master Vendora je zodpovědný za celkové plnění objednávky a poskytování služeb. Hlavní oblasti povinností zahrnují **jednotné smlouvy, plnění a dodržování smluvních podmínek**, které oproti zahraničí umožňuje česká legislativa, **záštitu kvality služeb a zajištění požadované flexibility**, které je Master Vendor povinný deklarovat. **Jednoduché objednávání přes centrální místo, úspora času**, kdy uživatel zašle celkový požadavek po jednotlivých provozech na Master Vendor a ten následně zpracovává veškerou následnou komunikaci na další subdodavatele. **Management zakázky přes Master Vendora** (Vedoucí projektu, Operation Manager, HR Business Partnery, koordinátory), s jasnou organizační strukturou. **Velmi široké portfolio potenciálních pracovníků** na základě rozsáhlé databáze pracovníků. **Odstranění rizika nedodání objednaných počtů zaměstnanců**, vzhledem k tomu, že Master Vendor garantuje 100% dodání agenturního personálu dle objednávky uživatele i za ostatní subdodavatele. **Souhrnná fakturace**, která probíhá prostřednictvím Master Vendora. **Eliminace konkurenčního boje, podpořená součinnost**, kdy při ponížení požadavku agenturních zaměstnanců nebo navýšení, Master Vendor zajišťuje rozložení kontraktu tak, aby

nedocházelo k ukončení pracovních poměrů kvalifikovaných a zapracovaných zaměstnanců.

Obr. 5 Smluvní vztahy v projektu Master Vendor.



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ŠKODA AUTO, a. s.

#### 4.3.2 Odborové zastupování agenturních zaměstnanců

Odborová organizace OKMB, působící ve ŠA na problematiku agenturního zaměstnávání v podniku upozorňovala dlouhodobě. Pro podporu agenturních zaměstnanců dokonce založila v roce 2007 poradenské středisko, kde měli zaměstnanci možnost řešit své problémy. Mimo to se odbory zasadily o organizování společných jednání se zástupci ŠA, kde se řešily problémy spojené s dodáváním agenturního personálu. Problémy totiž neměli jen samotní agenturní zaměstnanci, ale i kmenoví zaměstnanci, kteří na svých pracovištích museli spolupracovat s agenturními zaměstnanci ze zahraničí, kteří nerozuměli českým návodům k práci a nebyli dostatečně zaškoleni.

K tomu, aby měla odborová organizace oficiální možnost zastupovat agenturní zaměstnance při jednání o jejich pracovních a mzdových podmínkách, zahájila v dubnu 2012 jejich nábor za členy odborové organizace. Následně na základě zaregistrovaných členů oslovila Master Vendor s výzvou k zahájení jednání o uzavření rámcové smlouvy o spolupráci mezi OKMB a agenturami práce, která byla 30. května vzájemně podepsána.

„Smluvní strany se dohodly na společném prosazování sociálních práv, dodržování Charty pracovních vztahů, pracovních podmínek, BOZP a pracovních vztahů pro agenturní zaměstnance ve ŠKODA AUTO a.s. Smluvní strany se dále dohodly na tom, že začnou s přípravou kolektivního vyjednávání, jehož výsledkem by měla být kvalitní kolektivní smlouva pro agenturní zaměstnance“ (Škodovácký Odborář, 2012b).

### 4.3.3 Charta agenturního zaměstnávání

Problematika agenturního zaměstnávání byla řešena nejen v automobilce ŠA, ale i v celém koncernu VW pod který ŠA spadá. Vedení koncernu VW společně se Světovou a Evropskou radou zaměstnanců za účasti předsedy OKMB jakožto jednoho z členů Světové a Evropské rady se v listopadu 2012 vzájemně shodli na zásadách agenturního zaměstnávání v koncernu VW.

Chartu agenturního zaměstnávání lze považovat za průlomovou dohodu, která povede k výraznému zrovnoprávnění agenturních zaměstnanců, jejich spravedlivějšímu odměňování a současně k určitému omezení jejich počtu.

#### „Hlavní body charty

- přiměřené využití agenturního zaměstnávání je pro VW potřebným nástrojem flexibility,
- princip stejné odměny za práci bude realizován v rámci postupného plánu, odměňování agenturních zaměstnanců v koncernu se pak bude vyvíjet s přibývajícím zkušenostmi a kvalifikací analogicky jako u kmenového personálu,
- agenturní zaměstnávání je v koncernu VW vždy spojeno s nabídkami kvalifikace pro agenturní zaměstnance,
- agenturní zaměstnávání je vedle odborného vzdělávání a zaměstnávání vysokoškolských absolventů třetím způsobem, jak se zařadit do kmenového personálu společnosti VW.

Agenturní zaměstnávání se tak pro jednotlivce, pokud získal potřebnou kvalifikaci a pokud v podniku existuje příslušná potřeba, stává individuální šancí na převzetí do kmenového stavu. Agenturní zaměstnávání ve VW zároveň slouží k vyrovnávání výkyvů konjunktury nebo ke zvládnutí zvláštních úkolů, jako je budování podniků nebo výrobních úseků, pro které je dočasně zapotřebí personál“ (Škodovácký odborář, 2012a).



Podpis celokoncernové charty umožnil zahájení jednání mezi odborovou organizací a společností ŠA o jednotlivých bodech. Dojednat bylo nutné narovnání podmínek agenturních zaměstnanců v několika oblastech, které odporovaly výše zmíněné chartě.

**1. Dohoda** vedoucí k postupnému naplnění podmínek „Charty agenturního zaměstnávání“ v koncernu VW ve ŠA (dále jen „kalendarizace charty“) byla po několika měsících jednání uzavřena v červnu 2013 a v oblasti agenturního zaměstnávání řešila následující body:

- Stávající tarifní stupně K – J rozšířila s ohledem na katalog směrných příkladů o tarifní stupeň I.
- Po dobu zapracování v Tréninkovém centru stanovena mzda ve výši 70 %.
- Zavedení příplatku za takt (odměna pro zaměstnance pracující ve vnuceném tempu).
- Stanovení průměrného počtu agenturního personálu v závodech ŠA, který v šesti po sobě jdoucích měsících nepřekročí 2 500 zaměstnanců.
- Sjednány výše překážky ze strany zaměstnavatele v případě odeslání agenturního zaměstnance po začátku směny domů, poruchy technického zařízení nebo chybě v dodávce surovin, či v případě jiné překážky na straně zaměstnavatele ve výši 85 % průměrné mzdy (do té doby běžně praktikováno buď nařízení čerpání dovolené, náhradního volna nebo neplaceného volna).
- Pro kontrolu zákonných a srovnatelných podmínek, řešení aktuálních problémů a stížností založen trojstranný kontrolní výbor za účasti ŠA, OKMB a agentur práce.

**2. kalendarizace charty**, uzavřená v září 2013 vytvořila prostor k zavedení sociálního fondu agenturních zaměstnanců, což dalo možnost uzavřít kolektivní smlouvy s agenturami práce. Současně s tím řešila mimo jiné benefity pro agenturní zaměstnance.

- S účinností od 1. 4. 2014 zavedeno osobní ohodnocení s nárokem po odpracování 1 roku v rozpětí 0 – 10 %.
- Zřízení sociálního fondu prostřednictvím navýšení kalkulované režijní sazby.
- Benefity pro agenturní zaměstnance přidělené k ŠA po dobu minimálně 1 rok v podobě poskytnutí slevy na nákup nového vozu, slevy na servis a náhradní díly, snížené vstupné do ŠKODA Muzea, v případě volných kapacit možnost

absolvování normativních kurzů a přístup do programu zlepšovatelství (ZEBRA).

**3. kalendarizace charty**, uzavřená v říjnu 2015 v reakci na uskutečnění workshopu k agenturnímu zaměstnávání ve ŠA, kde OKMB rozporovaly některé nastavené hodnoty ze strany ŠA jako nedostatečné a odporující chartě agenturního zaměstnávání, rozšiřovala následující oblasti:

- Již jednou rozšířené mzdové tarifní stupně K – I rozšířeny o další tarifní stupeň H.
- Osobní ohodnocení sjednoceno dle hodnotící matice ŠA v rozpětí 0 – 20 % s nárokem po 6 měsících zaměstnání.
- Zavedení nároku na odměnu v případě podání návrhu v programu zlepšovatelství.

**4. kalendarizace charty z června 2016**, tedy v době, kdy již bylo zřejmé, že závod ŠA zavede vícesměnné systémy práce (17 - ti směnný v lakovně a 18 - ti směnný v Kvasinách) reflektovala požadavky odborové organizace na nutnost zajištění dostatečného počtu agenturního personálu v souvislosti s náběhem na vícesměnné systémy a nutnost zatraktivnění mzdových podmínek. Zaváděla proto následující:

- Relokační bonus pro nově nastoupené agenturní zaměstnance z mimo okresu, kde sídlí výrobní závod (MB, Vrchlabí, Kvasiny) v prvních 6 měsících zaměstnání jako finanční podpora v souvislosti s jejich přemístěním za prací.
- Pro zaměstnance v pracovním poměru minimálně 6 měsíců zaveden vánoční a „dubnový“ finanční bonus.
- Vyplácení každému agenturnímu zaměstnanci záloha na bonus, který suploval zaručený bonus vyplácený kmenovým zaměstnancům (obdoba 13. mzdy), který je v ŠA vyplácen 2x ročně. U agenturních zaměstnanců nastaven na měsíční bázi s ohledem na dočasnost institutu agenturního zaměstnávání.
- Rozšířila portfolio normativních kurzů, které mají možnost agenturní zaměstnanci absolvovat.
- V závodních restauracích nižší cenu nabízených jídel o dotaci ve stejné výši jako mají kmenoví zaměstnanci.

- V případě přestupu agenturního zaměstnance do kmenového stanu započítání odpracované doby v agentuře práce s ohledem na vyplácení zaručeného a variabilního bonusu a na příspěvek zaměstnavatele při narození dítěte, čímž se agenturní zaměstnanci zvýhodnili před externími nástupy do kmenového stavu, kdy nově nastoupený kmenový zaměstnanec nemá dle kolektivní smlouvy nárok po určitou dobu nárok na vyplácení některých bonusů.

V červenci 2016 byl vzájemně též dojednán možný vyšší průměrný počet agenturních zaměstnanců na 3 500, právě s ohledem na zavádění 18 - ti směnného systému v Kvasinách s platností dohody do října 2018.

#### **5. kalendarizace charty, sjednaná v září 2016 řešila:**

- Navýšení relokační příspěvku, dojednaného ve 4. kalendarizace charty.
- Zavedení univerzálního týmového příplatku, který odborová organizace požadovala z toho důvodu, že se jedná o položku, na kterou mají nárok kmenoví zaměstnanci za práci v týmu a za tzv. „rotace“ a agenturní zaměstnanci se na práci v týmu podílejí.

#### **6. kalendarizace charty z května 2017, agenturním zaměstnancům přinesla:**

- Navýšení zálohy na bonus.
- Rozšíření vánočního a „dubnového“ bonusu s ohledem na senioritu agenturních zaměstnanců a jeho nastavení na tři stupně (6 měsíců, 1 rok, 2 roky).
- Zavedení tarifních mezistupňů, stejně jako u kmenových zaměstnanců.
- Zavedení odměny za odpracovanou směnu v rámci „flexikont“, což jsou zpravidla 6. noční směny v rámci týdny, které jsou pro agenturní zaměstnance na rozdíl od kmenových zaměstnanců považovány za dobrovolné přesčasové směny.

Zatím poslední, **7. kalendarizace charty** uzavřena **v listopadu 2017**, reflektovala uzavřenou 1. část kolektivního vyjednávání ve ŠA a pro agenturní zaměstnance přinesla:

- Navýšenou dotaci na hlavní jídlo v závodních jídelnách o stejnou výši jako kmenovým zaměstnancům.
- Zajištění vyplacení mimořádné prémie za pracovní výkon v roce 2017 ve stejné výši jako kmenovým zaměstnancům.
- Navýšenou odměnu za odpracování směny v rámci „flexikont“.

#### 4.3.4 Kolektivní smlouvy s agenturami práce

Odborové organizace jsou jedny z nejvýznamnějších subjektů kolektivních pracovněprávních vztahů a jako jediné mají ze zákona možnost pro zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu. Kolektivní smlouva je pro odborovou organizaci tím hlavním posláním a cílem, neboť je to jedinečný prostředek k vylepšení pracovních a mzdových podmínek nad rámec zákona.

Uzavření kolektivní smlouvy nebylo pro odborovou organizaci jednoduchým úkolem, s ohledem na nastavený systém kalkulace agenturního zaměstnávání. Nezbytným předpokladem se stalo jednání s automobilkou a dojednání dodatečných finančních prostředků pro agenturní zaměstnance. To se podařilo s 2. kalendarizací charty, která dojednala finanční prostředky do sociálního fondu agenturních zaměstnanců.

Po letech příprav pak byla vyjednána a uzavřena první kolektivní smlouva pro agenturní zaměstnance v ČR s platností 1. 4. 2014 – 31. 3. 2015.

„Vrcholí tím mnohaletá snaha Odborů KOVO ve ŠKODA AUTO zastupovat stejně jako kmenové zaměstnance také ty agenturní a postupně vyrovnat jejich pracovní podmínky a benefity a odměňování na stejnou úroveň. Všichni totiž pracují ve stejně těžkých podmínkách, na stejném produktu a prakticky i pro stejnou firmu. Odbory KOVO odmítají, aby zaměstnanci agentur byli považováni za lidi jiné kategorie a již před více než šesti lety rozjely vytrvalý boj za jejich zrovnoprávnění. Původním impulzem přitom byly divoké podmínky agenturního zaměstnávání, velký počet těchto zaměstnanců, jazykové i sociální bariéry a stížnosti kmenových zaměstnanců. Postupem času se Odborům KOVO podařilo vymýtit mafiánské praktiky, okrádání těchto pracovníků atd. Vznikl systém Master Vendor, v jehož rámci je vybírána mateřská agentura, která může mít dva subdodavatele. Důraz je kladen na dodržování zákonů, smluv, firemní kultury a sociální citění“ (Odborář, 2014b).

Sjednaná kolektivní smlouva pro agenturní zaměstnance zajišťovala totožné navýšení mezd jako u kmenových zaměstnanců ŠA a samozřejmě také sociální fond spočívající v možnosti čerpat totožný příspěvek na rekreace, dětské tábory dětí zaměstnanců. Dalším benefitem byl příspěvek při narození dítěte, příspěvek na pobyt dítěte v jeslích a odměna při pracovním výročí 2 let v agentuře práce. Řešena byla také sociální výpomoc rodině v případě úmrtí zaměstnance.

Kolektivní smlouva na období 1. 4. 2015 – 31. 3. 2016 přinesla agenturním zaměstnancům navýšenou výměru dovolenou, ze zákonných 20 dní na 25 dní, což je totožný počet jako mají kmenoví zaměstnanci. Odborová organizace o tento bod vedla se ŠA spory několik let. ŠA se k této věci stavěla tak, že se nejedná o srovnatelnou podmínku, že se jedná o benefit, na který agenturní zaměstnanci nemají nárok. Problémem se v této oblasti jevil poměrně neurčitý český ZP, který na rozdíl od ZP Slovenské republiky taxativně nevyjmenovává srovnatelné body. Navýšení výměry dovolené tak vyřešil mnohaletý problém, kdy agenturní zaměstnanci neměli pro svou osobní potřebu téměř žádný den pro individuální plánování. Samozřejmě, že by se dalo namítat, že dovolenou určuje dle ZP zaměstnavatel, v závodě ŠA však platí, že každý zaměstnanec má k dispozici minimálně 5 dnů pro individuální plánování. V závodech ŠA jsou každoročně s odborovou organizací uzavírány dohody o roční pracovní době, které reflektují potřeby jednotlivých provozů a běžně je tak plánované hromadné čerpání dovolené v letních měsících a o vánocích. V některých provozech je takto ročně rozplánováno 18 až 20 dnů, což znamenalo pro agenturní zaměstnance minimum nebo žádný den dovolené dle vlastního uvážení.

Navýšeny byly také dny volna s náhradou mzdy při osobních překážkách v práci, mezi které patří volno při úmrtí v rodině, narození dítěte, svatbě či při stěhování. I v tomto případě se jednalo o sjednocení s kmenovými zaměstnanci firmy ŠA.

Aktuálně platná je kolektivní smlouva s platností 1. 4. 2016 – 31. 3. 2018 a v současné době probíhá mezi odborovou organizací a agenturami práce kolektivní vyjednávání o nové kolektivní smlouvě pro nadcházející období.

*„Kolektivní vyjednávání s agenturami práce je značně specifické, na jednu stranu musí odborová organizace vyjednat se zaměstnavatelem agenturních zaměstnanců, na druhou stranu musí separátně jednat i uživatelem, firmou ŠA, u které je vždy nutné vyjednat finanční prostředky, které budou uvolněny ve prospěch agenturních zaměstnanců.“*

#### **4.4 Statistická data agenturních zaměstnanců**

Agenturní zaměstnanci slouží svým principem jako flexibilní nástroj k vykrývání potřeb uživatele v počtu zaměstnanců při navyšování či snižování výroby. Počet agenturního personálu je v automobilce upravuje nejen „charta agenturního zaměstnávání“, která stanovuje průměrný počet celkového počtu v celé společnosti, ale také kolektivní

smlouva, která v kapitole B, bodě 10 obsahuje, že „zaměstnávání agenturního personálu nebude realizováno na úkor kmenových zaměstnanců a s cílem dosažení rovnoměrného rozmístění nebude až na výjimky dohodnuté s odbory (především náběh/výběh výroby) počet agenturního personálu v žádném nákladovém středisku přesahovat 30 % celkového počtu personálu.“

Obr. 6 Přehled % počtu agenturních zaměstnanců vůči kmenovému personálu



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ŠKODA AUTO, a. s.

Svého maxima dosahoval agenturní personál v době před hospodářskou krizí v roce 2008, kdy počet vypůjčených zaměstnanců převyšoval 4 000, což představovalo 15 % všech zaměstnanců automobilky. Hned zkraje roku 2009 pak dosáhl svého minima v posledním desetiletí, kdy počet klesl na zhruba 700 agenturních zaměstnanců. Aktuálně počet agenturních zaměstnanců osciluje na základě dohody se sociálním partnerem okolo 3 000 pracovníků s předpokladem snížení na 2 500 ke konci roku 2018.

Obr. 7 Přehled počtu agenturních zaměstnanců

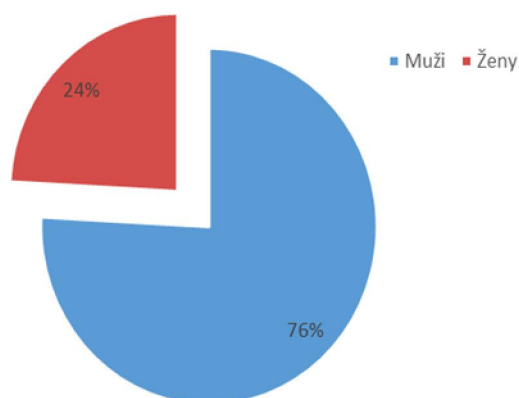


Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ŠKODA AUTO, a. s.

Personál se v automobilce rozděluje na výrobní dělníky, režijní dělníky, technicko-hospodářské pracovníky a management. Agenturní zaměstnanci jsou přidělováni pouze na pracovní pozice výrobních dělníků, tedy v oblasti P (výroba) jako např. operátoři výroby, operátoři logistiky, svářeči, lakýrníci, slévači, aj. a dále v oblasti V (prodej) pod který spadá sklad originálních dílů, ve kterém jsou agenturní zaměstnanci přidělováni jako skladníci. Převážně se jedná o pozice manuálně těžší, což se odráží v pohlavní struktuře agenturních zaměstnanců, kde zhruba 75 % pracovních pozic obsazují muži. Ženy nalézají své uplatnění převážně na pracovištích logistiky, která není tak manuálně náročná. Samozřejmě se najdou i výjimky a ženy jsou tak zastoupeny ve všech výrobních provozech, i když v omezené míře.

Pohlavní struktura agenturních zaměstnanců současně plně odpovídá skladbě kmenových zaměstnanců, kde je totožná převaha mužů.

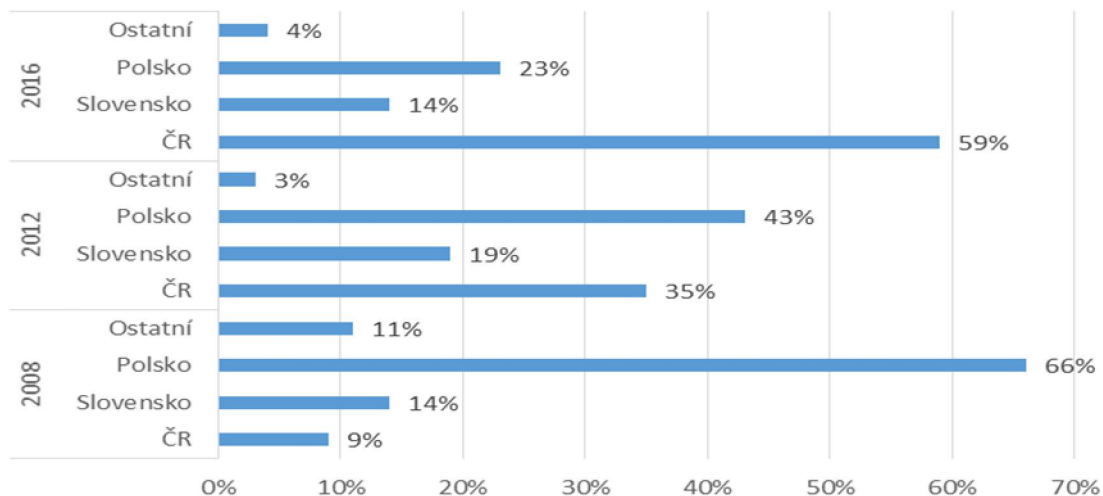
Obr. 8 Přehled pohlavní struktury u agenturních zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ŠKODA AUTO, a. s.

Zajímavým přehledem je státní příslušnost agenturních zaměstnanců. Ta se v průběhu 10 let diametrálně změnila. Zatímco v roce 2008 byl podíl zaměstnanců z ČR sotva 10 % z celkového počtu a převažovali zaměstnanci z Polska se 60 %, v roce 2016 to již bylo přesně naopak, zaměstnanců z ČR bylo již téměř 60 %. Kromě zaměstnanců z ČR, Polska a Slovenska se lze mimo jiné setkat s Vietnamci, Rumuny, Bulhary, Ukrajinci, aj.

Obr. 9 Přehled státní příslušnosti u agenturních zaměstnanců

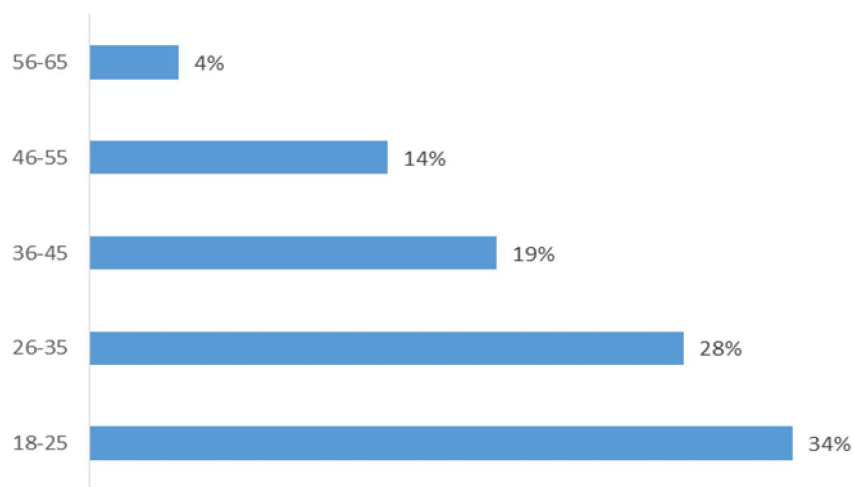


Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ŠKODA AUTO, a. s.

Věková struktura agenturních zaměstnanců v roce 2018 zahrnuje přes 60 % zaměstnanců ve věku do 35 let. Dáno je to jistě fyzickou náročností vykonávaných profesí. Současně je to ovlivněno také tím, že práci v agenturách práce vyhledávají často mladí lidé, po dokončení studií, bez potřebné praxe, kterou agentury práce nevyžadují.

„V agenturách práce cíleně pracují také studenti na brigádách, čerství absolventi SŠ a VŠ bez praxe, maminky na rodičovské dovolené, důchodci invalidní i starobní, lidí hledající přivýdělek v druhém zaměstnání“ (Kuchár, Burkovič, 2015, s. 2).

Obr. 10 Přehled věkové struktury u agenturních zaměstnanců



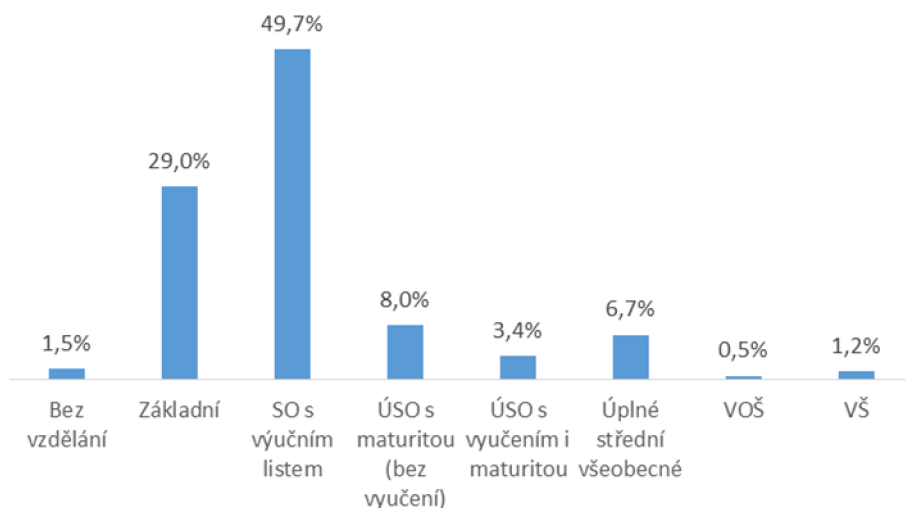
Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ŠKODA AUTO, a.s.



Vzdělanostní struktura agenturních zaměstnanců v roce 2018 zahrnuje v největším poměru zaměstnance s výučním listem, což je dáno charakterem obsazovaných pozic ve výrobě. Poměrně vysoké zastoupení mají rovněž zaměstnanci se základním vzděláním, pro které je zaměstnání skrz agenturu práce jedinou možností jak nalézt své uplatnění v závodě ŠA.

Zastoupení jsou samozřejmě také zaměstnanci se středoškolským vzděláním ukončené maturitní zkouškou a zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním. U vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců se dá předpokládat, že nemohli nalézt přijatelné zaměstnání ve svém oboru a k řešení své situace se proto rozhodli pro dočasné zaměstnání u agentur práce. Nicméně i mezi kmenovými zaměstnanci se nacházejí zaměstnanci v dělnických pozicích s vysokoškolským vzděláním.

Obr. 11 Přehled nejvyššího dosaženého vzdělání u agenturních zaměstnanců



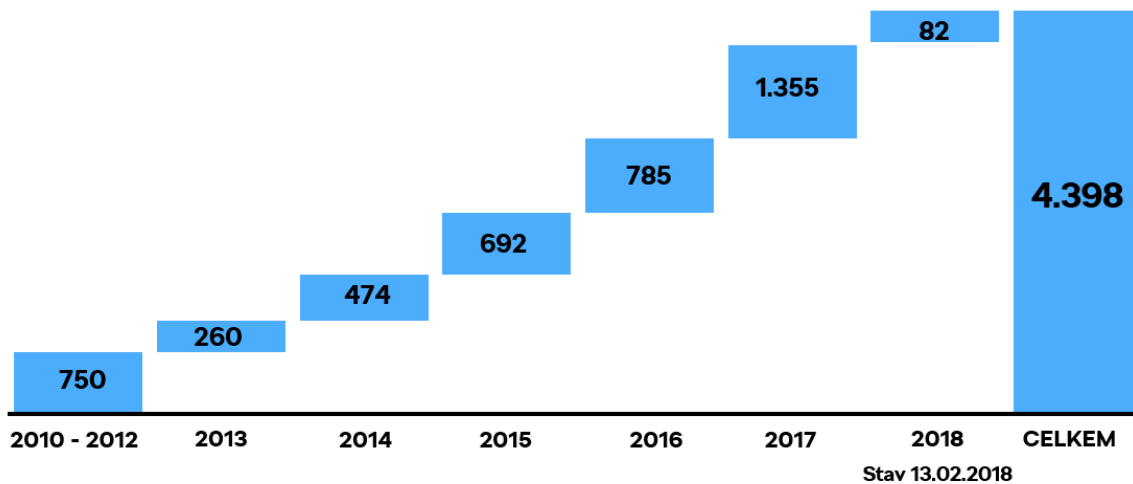
Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ŠKODA AUTO, a.s.

V průměru jsou agenturní zaměstnanci u uživatele ŠA přidělováni v délce 7 měsíců. Setkat se však lze i s případy, kdy je agenturní zaměstnanec pod agenturou práce od roku 2010, kdy agentury pod Master Vendor začaly v ŠA působit a od kdy se vede evidence, tedy již 8 let. Dalším extrémem jsou samozřejmě případy, kdy agenturní zaměstnanec dává po několika málo dnech výpověď a odchází.

Pro značnou část zaměstnanců využívající práci přes agentury práce tak činí z důvodu, že se chtějí stát kmenovými zaměstnanci firmy ŠA. V dobách, kdy automobilka

téměř nenabírala zaměstnance do kmenového stavu z „venku“ byla práce přes agenturu jedinou možností, jak se stát kmenovým zaměstnancem. Mnoho zaměstnanců dokonce ukončilo své pracovní poměry ve svých zaměstnáních a dali přednost nejisté práci pod agenturou práce. To, že firma ŠA přistupuje k přebírání agenturních zaměstnanců mezi své kmenové zaměstnance, dokládá následující obrázek.

Obr. 12 Počet přestupů agenturních zaměstnanců do kmenového stavu ŠA



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ŠKODA AUTO, a.s.

## 5 Výsledky a diskuse

Kapitola „výsledky a diskuze“ přináší zhodnocení provedených rozhovorů a shrnuje odpovědi respondentů na základní položené otázky. Z ekonomického hlediska porovnává náklady firem, které využívají agenturní zaměstnávání a nikoli a hypoteticky představuje vliv agentur působících v šedé zóně na státní rozpočet. V neposlední řadě se věnuje výhodám a nevýhodám agenturního zaměstnávání, potvrzuje či zamítá v úvodu práce stanovené hypotézy a navrhuje doporučení k případnému zlepšení systému.

### 5.1 Vyhodnocení rozhovorů

Rozhovory probíhaly průběžně během podzimu roku 2017 a zúčastnilo se jich celkem 20 respondentů s rozložením 4 zástupci odborové organizace OKMB, 4 zástupci firmy ŠA, 4 zástupci agentur práce, 4 kmenoví zaměstnanci ŠA, dříve zaměstnaní jako agenturní zaměstnanci a 4 stávající agenturní zaměstnanci. Rozhovory byly koncipovány jako polostrukturované s každým respondentem individuálně v délce trvání zhruba hodinu. Na úvod byl každému respondentovi představen záměr výzkumu a každý z nich byl ujistěn o anonymitě a diskrétnosti. Všem bylo položeno 5 základních shodných otázek, které byly v průběhu rozhovoru doplňovány dle potřeby.

#### Otázka č. 1: Na jakém principu fungovalo agenturní zaměstnávání v ŠA v minulosti?

S odstupem let se dnes všechny oslovené skupiny respondentů, kromě stávajících agenturních zaměstnanců, kteří tuto éru nezažili, shodly na tom, že agenturní zaměstnávání v minulosti fungovalo na značně pofidérní bázi. Agenturní zaměstnanci byli vykořisťováni a své výděly odváděli převážně do kapes agentur práce. *„Zaměstnávání agenturních, dříve zapůjčených zaměstnanců před světovou hospodářskou krizí bylo hodně divoké. Vidět bylo i mnoho nešťastných příběhů lidí, kteří se rozhodli přijet sem a pracovat zde. Někteří žili pouze z týdenních záloh, které dostávali na ruku, a otázkou bylo, zda vůbec za ně bylo odváděno zdravotní a sociální pojištění.“*

#### Otázka č. 2: Na jakém principu funguje v současné době?

System nastavený na principu generálního dodavatele Master Vendor ve spolupráci se sociálním partnerem a třemi subdodavateli. Vývoj byl ovlivněn hlavně odborovou organizací a chartou agenturního zaměstnávání, která byla uzavřena na celokoncernové

úrovni VW, což umožnilo postupné změny ku prospěchu agenturních zaměstnanců. Zástupci odborové organizace však byli kritičtí k provozům, které byly v minulosti vyčleněny, kde často firmy praktikují metody odměňování, které využívaly agentury práce v minulosti. *„Nejhorší je to na vyčleněných provozech. Přijdou za námi tamní zaměstnanci a vypráví nám, jak bez ohledu na to, co je to za směnu, jestli ranní, odpolední, noční, víkendová, stále dostávají muži 90 Kč/hod. a ženy 85 Kč/hod. Na výplatní pásce však mají mzdu minimální. Pošlete na danou firmu kontrolu z inspekce práce, a co zjistí? Nic. Zaměstnanci jsou řádně odměňováni minimální zákonnou mzdou a ve výplatních páskách mají zákonné příplatky. A proč to takto dělají? Protože, aby se dostali do fabriky, podseknou svou nabídku ve výběrovém řízení a aby jim zbylo dost peněz do kapsy, praktikují tyto metody. Zaměstnanci, místo toho aby se ozvali, mlčí, při kontrole nic neřeknou, protože se bojí, že by mohli být propuštěni.“*

#### **Otázka č. 3: Jak byste hodnotil/a současně nastavený systém?**

Názory na současně nastavený systémem se různí. Kritické jsou k němu agentury práce, které rozporují kalkulaci, která je nastavena na průměrných hodnotách Master Vendra, což nevyhovuje subdodavatelům, z nichž každá se zaměřuje na rozdílné profese, rozdílně hodnocené provozy a kalkulace jim tak nevyhovuje v takové míře, jak by si přály. *„Systém má jasně daná pravidla, a případné rozdíly v kalkulaci jsou mezi agenturami přerozdělovány.“* – *„Každý čtvrt rok dochází k přefakturování podílů, ale připraven musíte být na to, že až za čtvrt roku, musíte mít proto k dispozici finance na meziobdobí.“* Odborová organizace pozitivně hodnotí, sjednocenou kolektivní smlouvy pro agenturní zaměstnance, která byla dříve uzavřena s každou agenturou práce zvlášť. Dnes je jedna společná, což dává zaměstnancům jistotu, že všichni bez ohledu na zaměstnavatele mají nárok na stejné benefity vycházející z kolektivní smlouvy. *„Agenturní zaměstnanci pokud nejsou spokojeni s prací, často v rámci závodu rotují. Na každém však působí jiná agentura práce. Pokud tedy zaměstnanec přejde k jiné, má jistotu, že mzda i veškeré další výhody budou u jakékoliv agentury práce totožné.“*

#### **Otázka č. 4: Jaký vidíte přínos v agenturním zaměstnávání pro ŠA?**

Přínosem pro všechny dotázané respondenty byla flexibilita. *„V závodě máme každý rok zhruba 15 různých kalendářů pracovní doby. Některé provozy čerpají dovolenou hromadně, tj. celý provoz se na 14 dní zastaví. Máme však také provozy, kde zastavení*

výroby není možné, to pak máte několik stovek zaměstnanců, kteří v období květen až září čerpají postupně dovolenou. Je jasné, že z vlastních zdrojů bychom to nezvládli. Najmutí agenturních zaměstnanců je potom ideální řešení.“ Zástupci z řad automobilky viděli také přínos ve značné úspoře mzdových prostředků v případě poklesu výroby. „Víte, samozřejmě, že v průběhu, kdy tu agenturní zaměstnance máme, jsou pro nás nákladnější než kmenoví zaměstnanci, v okamžiku kdy je nutné drasticky ponížít personál, jsou pro nás výhodnější. Když vzpomenu na rok 2012, Kvasiny. Tamní vyráběné modely neměly takový odbyt, jaký bychom si přáli a my museli ukončit 18 – ti směnný model. Ponížén byl agenturní personál z 900 na zhruba 300, který nám z velké části tento problém vyřešil. Kmenovým zaměstnancům je v případě ukončení pracovního poměru vypláceno dle kolektivní smlouvy poměrně vysoké odstupné, které jsme takto ušetřily.“ Dotazovaní agenturní zaměstnanci považují za přínos možnost získání stálého pracovního místa pod firmou ŠA. „Já jsem vyučeným cukrářem. Práci v oboru jsem však nikdy nedělal a získat kmenové místo ve firmě bylo pro mě nemožné. Není se co divit, nabírali hlavně vyučené strojaře. V agentuře práce jim však moje vzdělání žádný problém nedělalo. Dostal jsem se do výroby a tam byl se mnou mistr spokojený. Po dvou letech si mě převzal pod kmen. Ačkoli nejsem vyučený v oboru, mistr si mě protlačil, protože věděl, že svou práci odvádím dobře. A takových podobných jako jsem já, nás je tu hodně. Sám mám 3 kamarády, kteří to udělali zrovna tak.“ Zástupci odborové organizace však agenturní zaměstnávání vnímají jako nutné zlo, pokud by si mohli vybrat, žádné agenturní by tu nechtěli a nejraději by je viděli všechny v kmenovém stavu, kde se dají jejich zájmy hájit nejlépe.

#### Otázka č. 5: **Vidíte nějakou možnost zlepšení?**

Odpovědi na tuto otázku nebyly jednoznačné. Jedni tvrdili, že vše co bylo potřeba, již bylo vyřešeno, druzí s určitostí tvrdili, že zlepšit se to musí, jen nebyli konkrétní. Příhodná byla odpověď jednoho z dotazovaných: „Co je dneska dokonalé? Nic, a pokud to někdo tvrdí, plete se. Vždy je možné zlepšovat. Otázkou je, co a jak.“ Respondenti z řad odborové organizace by viděli přínos v jasném definování srovnatelných podmínek tak, aby nemohlo docházet k různým právním výkladům, protože „co právník, to názor“. Zlepšení formou odměňování 1:1 i včetně všech benefitů a bonusů zaznívalo také z řad agenturních zaměstnanců, kteří, ačkoli se odměňování výrazně narovnal, by uvítali např. možnost zvýhodněných lázeňských pobytů, které jsou nabízeny s dotací pouze kmenovým zaměstnancům.

## 5.2 Porovnání nákladů firmy využívající a nevyužívající agenturní personál

Nabízí se otázka, proč společnosti využívají ke své činnosti služeb agentur práce, když musí být zajištěna srovnatelná mzda pro agenturní zaměstnance a k tomu má být hrazena agentuře práce provize za své služby, a tudíž agenturní personál vyjde společnost nákladněji, než kdyby měla pouze své kmenové zaměstnance. Agenturní personál využívají společnosti hlavně z podstaty své flexibility, která dovoluje řešit potřebu personálu operativně např. dle zakázek, které zrovna podnik má. V průběhu výzkumu byla uvedena finanční výhodnost, která nastane v případě prudkého poklesu výroby a s tím potřeba ponížení počtu personálu.

V rámci následujících modelových variant budou proto srovnány jednotlivé možnosti, ke kterým podnik může v případě poklesu výroby přistoupit. Uvažován bude podnik, který vyrábí na základě nepravidelných zakázek a zaměstnává 100 zaměstnanců, s hodinovou mzdou 100,- Kč. K tomuto počtu zaměstnanců jsou uvažovány dvě účetní, které mají na starost zpracování mezd a celkovou personální agendu těchto zaměstnanců. U každé je předpokládána měsíční mzda ve výši 25 000,- Kč. Z důvodu nepravidelnosti zakázek nebude podnik od září do konce roku plně využívat své výrobní kapacity a 50 zaměstnanců se pro něj stane dočasně nadbytečných.

### Varianta č. 1

Pokud podnik zaměstnává pouze své kmenové zaměstnance a nemá k dispozici žádný agenturní personál, může v případě ponížení výroby zaměstnavatel přistoupit k ukončení pracovního poměru. V modelovém případě by se jednalo o **skončení pracovního poměru** 50 zaměstnanců k 31. srpnu dle § 52 písm. c) ZP. Na základě toho by měl povinnost zaměstnavatel vyplatit také zaměstnancům **odstupné** dle § 67 odst. 1 ZP. V případě ponížení zaměstnanců na polovinu by se též stala nadbytečnou jedna mzdová účetní, která by však v rámci podniku byla převedena na jinou práci.

V následující tabulce jsou uvažovány náklady s touto variantou. Mzdové náklady zaměstnanců jsou navýšeny o povinné odbody zdravotního a sociálního pojistného hrazené zaměstnavatelem ve výši 34 % stejně jako mzdy mzdových účetních. Měsíční náklady jednoho zaměstnance by činily 21 400,- Kč, resp. 33 500,- Kč na účetní. V tomto případě

se uvažuje, že všichni zaměstnanci jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele déle jak 2 roky a tudíž by jim dle ZP náleželo odstupné<sup>1</sup> ve výši trojnásobku průměrné mzdy.

Tab. 2 Náklady společnosti snižující stavy pro nadbytečnost

Měsíc	Počet zaměstnanců	Mzdové náklady	Odstupné	Administrativní náklady
Leden	100	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Únor	100	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Březen	100	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Duben	100	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Květen	100	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Červen	100	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Červenec	100	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Srpen	100	2 144 000,- Kč	2 400 000,- Kč	67 000,- Kč
Září	50	1 072 000,- Kč	-	33 500,- Kč
Říjen	50	1 072 000,- Kč	-	33 500,- Kč
Listopad	50	1 072 000,- Kč	-	33 500,- Kč
Prosinec	50	1 072 000,- Kč	-	33 500,- Kč
<b>Celkem</b>	-	<b>21 440 000,- Kč</b>	<b>2 400 000,- Kč</b>	<b>670 000,- Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání varianty č. 1

**Celkové náklady** společnosti, která přistoupí k propuštění svých zaměstnanců pro nadbytečnost, by činily **24 510 000,- Kč**.

## Varianta č. 2

Dalším řešením, které má podnik možnost ze zákona využít je tzv. **částečná nezaměstnanost**, kdy podnik, buď na základě vnitřního předpisu, nebo dohody s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí, vyplácí zaměstnancům nejméně 60 % jejich průměrné mzdy za jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 209 ZP. V případě částečné nezaměstnanosti by zůstaly administrativní náklady v podobě dvou mzdových účetní konstantní, neboť by stále vedly personální a mzdovou agendu plného počtu zaměstnanců, tedy 100.

<sup>1</sup> Odstupné náleží zaměstnancům, kterým dává zaměstnavatel výpověď z organizačních důvodů. Výše odstupného je závislá na délce pracovního poměru u zaměstnavatele. Jednásobek v případě pracovního poměru do 1 roku. Dvojnásobek při pracovním poměru 1 rok až 2 roky. Trojnásobek při pracovním poměru delším jak 2 roky. V případě vyplácení zákonného odstupného je z něho srážena pouze daň z příjmu.

Tab. 3 Náklady společnosti s částečně nezaměstnanými pracovníky

Měsíc	Stálí zaměstnanci	Částečně nezaměstnaní zaměstnanci	Mzdové náklady	Náklady částečné nezaměstnanosti	Administrativní náklady
Leden	100	-	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Únor	100	-	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Březen	100	-	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Duben	100	-	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Květen	100	-	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Červen	100	-	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Červenec	100	-	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Srpen	100	-	2 144 000,- Kč	-	67 000,- Kč
Září	50	50	1 072 000,- Kč	643 200,- Kč	67 000,- Kč
Říjen	50	50	1 072 000,- Kč	643 200,- Kč	67 000,- Kč
Listopad	50	50	1 072 000,- Kč	643 200,- Kč	67 000,- Kč
Prosinec	50	50	1 072 000,- Kč	643 200,- Kč	67 000,- Kč
<b>Celkem</b>	-	-	<b>21 440 000,- Kč</b>	<b>2 572 800,- Kč</b>	<b>804 000,- Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání varianty č. 2

**Celkové náklady** společnosti, která by v případě částečné nezaměstnanosti vyplácela zaměstnancům náhradu mzdy za překážky v práci ze strany zaměstnavatele, by činily **24 816 800,- Kč**.

### Varianta č. 3

V případě poslední varianty bude uvažován podnik, který ke své činnosti **využívá služeb agentur práce**. V průběhu roku, kdy využívá plně své výrobní kapacity, zaměstnává 50 kmenových a 50 agenturních zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že mzda agenturního zaměstnance musí být srovnatelná se mzdou kmenového zaměstnance, jsou mzdové náklady stejně vysoké, jako v předešlých modelových variantách. Provize agentury práce je smluvně stanovena na 20% hodinové mzdy každého dodaného agenturního zaměstnance, tedy 20,- Kč. Z důvodu pouze 50 kmenových zaměstnanců má podnik v pracovním poměru jednu mzdovou účetní, bez ohledu na to, kolik agenturních zaměstnanců zrovna podnik angažuje. Administrativní náklady jsou tedy v průběhu roku konstantní. Od září, kdy nemá podnik plné využití svých výrobních kapacit, přestane podnik 50 agenturních zaměstnanců od agentury práce objednávat a do konce roku bude využívat pouze své kmenové zaměstnance.



Tab. 4 Náklady společnosti využívající agenturní personál

Měsíc	Kmenový personál	Agenturní personál	Mzdové náklady	Provize agentury	Administrativní náklady
Leden	50	50	2 144 000,- Kč	160 000,- Kč	33 500,- Kč
Únor	50	50	2 144 000,- Kč	160 000,- Kč	33 500,- Kč
Březen	50	50	2 144 000,- Kč	160 000,- Kč	33 500,- Kč
Duben	50	50	2 144 000,- Kč	160 000,- Kč	33 500,- Kč
Květen	50	50	2 144 000,- Kč	160 000,- Kč	33 500,- Kč
Červen	50	50	2 144 000,- Kč	160 000,- Kč	33 500,- Kč
Červenec	50	50	2 144 000,- Kč	160 000,- Kč	33 500,- Kč
Srpen	50	50	2 144 000,- Kč	160 000,- Kč	33 500,- Kč
Září	50	-	1 072 000,- Kč	-	33 500,- Kč
Říjen	50	-	1 072 000,- Kč	-	33 500,- Kč
Listopad	50	-	1 072 000,- Kč	-	33 500,- Kč
Prosinec	50	-	1 072 000,- Kč	-	33 500,- Kč
<b>Celkem</b>	-	-	<b>21 440 000,- Kč</b>	<b>1 280 000,- Kč</b>	<b>402 000,- Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání varianty č. 3

**Celkové náklady** společnosti, v případě, že ke své činnosti využívá agenturní personál, by činily **23 122 000,- Kč**.

### Vyhodnocení

Při porovnání všech modelových variant vychází nejvýhodněji kombinace kmenového personálu s personálem agenturním. Podniku odpadají zvýšené administrativní náklady včetně mimořádných výdajů spojených s vyplácením odstupného zaměstnancům, případně s vyplácením náhrady mzdy za překážky v práci ze strany zaměstnavatele. U předložených variant je nicméně nutné vzít v úvahu, že se jedná o velmi zjednodušený výpočet nereflktující všechny možné kombinace, které mohou výsledné náklady značně ovlivnit a tím i změnit preference podniků, jak řešit částečné ponížení či navýšení výroby.

Tab. 5 Porovnání ročních nákladů všech variant

Varianta	Náklady
Propouštění zaměstnanců	24 510 000,- Kč
Částečná nezaměstnanost	24 816 800,- Kč
Agenturní personál	23 122 000,- Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků modelových variant

### 5.3 Vliv agentur působících v šedé zóně na státní rozpočet

V rámci výzkumu vyplynulo, že agentury práce často praktikovaly metody vyplácení dvojí mzdy, té oficiální a neoficiální („na ruku“), což má v konečném důsledku negativní vliv na státní rozpočet, který je ochuzen o odvody na zdravotní, sociální pojištění a zálohy dani z příjmu.

V modelovém příkladu bude uvažováno, v jaké výši může docházet k „okrádání“ státu na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem. Při výpočtu bude uvažováno, že zaměstnanec pracuje pouze v pracovním týdnu o ranní směně a měsíčně odpracuje 20 směn o 7,5 hodinách. Neuvažují se tedy žádné zákonné příplatky, např. za práci v noci, v sobotu, v neděli a není uplatňována jakákoli daňová sleva. Současně je uvažováno předpokládané ohodnocení vyšší, než bylo uvedeno v kapitole 4.2.2 tedy 65 Kč ve smlouvě, ve skutečnosti 90 Kč. Modelový příklad počítá se současnou minimální mzdou, platnou od 1. 1. 2018, tedy 73,20 Kč zaokrouhlenou na celé koruny nahoru, tj. 74 Kč oficiálně ve smlouvě, neoficiálně 100 Kč.

Tab. 6 Porovnání oficiální a neoficiální mzdy

	Minimální mzda + peníze na ruku	Oficiální mzda
Hodinová mzda	74 Kč	100 Kč
Odpracovaných hodin	150	150
Hrubá mzda	11 100 Kč	15 000 Kč
Čistá mzda	7 644 Kč	10 335 Kč
Záloha na daň z příjmu	2 235 Kč	3 015 Kč
SP+ZP zaměstnanec	1 221 Kč	1 650 Kč
SP+ZP zaměstnavatel	3 774 Kč	5 100 Kč
"na ruku" (100-74)*150	3 900 Kč	-
Mzdové náklady celkem	18 774 Kč	20 100 Kč
<b>Zaměstnanec obdrží</b>	<b>11 544 Kč</b>	<b>10 335 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování dle metodiky výpočtu čisté mzdy

Z výpočtu je patrné, že zaměstnanec pracující na základě „neoficiální mzdy“ obdrží každý měsíc ke mzdě o 1 209 Kč více než při „oficiální mzdě“. Pro zaměstnavatele to též znamená, že jeho mzdové náklady budou o 1 326 Kč nižší. Pro zaměstnance může takováto forma odměňování jistě přijít výhodná, ovšem pouze do té doby, než se se stane dočasně práce neschopným z důvodu nemoci, nezaměstnaným, starobním důchodcem,

případně bude žádat finanční ústavy o poskytnutí úvěru. Pro zaměstnankyně přestane být tento způsob vyplácení mzdy výhodný v okamžiku, kdy bude chtít čerpat peněžité dávky v mateřství, které se určují dle výdělku. Společně se zaměstnavatelem současně zaměstnanec odvede nižší **odvody** na zdravotní a sociální pojištění a na zálohách z daní z příjmu, a to **o 2 535 Kč méně**, než by tomu bylo v případě oficiální mzdy výši 100 Kč na hodinu.

MPSV vydalo v roce 2010 zprávu o tom, že téměř každá čtvrtá agentura práce v roce 2009 porušovala předpisy. V současné době, tj. v roce 2018 má vydáno povolení ke zprostředkování dle § 14 odst. 1 písm. b) necelých 900 subjektů. Při úvaze, že pouze 5% z nich vyplácí své zaměstnance formou „neoficiální mzdy“ a každá bude takto zaměstnávat 20 zaměstnanců, vyjde, že **stát měsíčně přichází o 2 281 500 Kč** na odvodech sociálního a zdravotního pojištění a zálohách daně z příjmu. **Ročně pak o 27 378 000 Kč.** V modelovém příkladu, je uvažováno porušování pouze u agentur práce a jen v nepatrném počtu zaměstnanců, ve skutečnosti metody dvojích mezd využívají téměř všechny odvětví a proto finanční prostředky chybějící ve státním rozpočtu musí být několikanásobně vyšší.

## **5.4 Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání**

### **5.4.1 Výhody agenturního zaměstnání**

#### **Výhody plynoucí z agenturního zaměstnávání pro uživatele**

Agenturní zaměstnanci s pracovním poměrem opakovaně na dobu určitou, kteří dávají možnost flexibilně reagovat na měnící se potřebu pracovních sil, šetří náklady uživatele, které by byl nucen vynaložit v souvislosti s případným odstupným nebo vyplácením překážek ze strany zaměstnavatele pro kmenové zaměstnance.

Šetří náklady s nábořem zaměstnanců, který provede agentura práce a zároveň náklady spojené s agenturním zaměstnáváním řadí mezi náklady za nákup služeb a nikoli mezi mzdové náklady, což je výhodou pro společnosti, které musí dodržovat přísná rozpočtová pravidla.

Výhodou je bezesporu také možnost prověření si agenturních zaměstnanců, sledovat jejich práci a hodnotit ji. Zákonná možnost sjednání tříměsíční zkušební doby považuje řada podniků za nízku, kdy není nožné plně zvážit, zda daný pracovník bude plně zvládat přidělenou práci. Následně v případě, že daný zaměstnanec vyhovuje, přistupuje uživatelský podnik k převzetí pod kmen plně zaučeného zaměstnance.

## **Výhody pro agenturní zaměstnance**

Možnost získání pracovních zkušeností potřebných k nalezení stálého pracovního místa, případně možnost stát se kmenovým zaměstnancem v podniku, kde je agenturní zaměstnanec přidělený je ta největší výhoda, kterou agenturní zaměstnávání nabízí.

Pro některé zaměstnance výhodou značná flexibilita agenturního zaměstnávání umožňující čerpání delší souvislá volna k případnému cestování.

### **5.4.2 Nevýhody agenturního zaměstnání**

#### **Nevýhody plynoucí z agenturního zaměstnávání pro uživatele**

Z důvodu, že nábor zaměstnanců je plně v kompetenci agentury práce, nemá uživatel možnost zasahovat do konečného výběru zaměstnanců. Vystavuje se tak riziku, že mu bude do podniku přidělen zaměstnanec, který nebude kvalitně odvádět svou práci nebo nebude řádně chodit do práce.

Zajištění srovnatelné mzdy agenturního zaměstnance společně s uhrazením režie agentuře práce znamená vyšší náklady na zaměstnání 1 agenturního zaměstnance ve srovnání s kmenovým zaměstnancem.

#### **Nevýhody pro agenturní zaměstnance**

„Agenturní zaměstnávání je součástí pracovněprávních vztahů jako forma závislé práce, přičemž má povahu tzv. prekérního zaměstnání (Non – Standard Employment). Prekérnost spočívá v relativně značné flexibilitě takového zaměstnání, je výrazně oslabena oproti zaměstnancům ve standardním pracovním poměru (kmenovým zaměstnancům). To se týká možnosti rychlého ukončení takového zaměstnání“ (Šubrt, 2008, str. 2).

## **5.5 Vyhodnocení stanovených hypotéz**

### **5.5.1 Hypotéza č. 1**

*„Agenturní zaměstnávání v ŠA je plně v souladu se zákonnými předpisy ČR.“*

Agenturní zaměstnávání v ŠA v systému Master Vendor vykonávají pouze řádně registrované agentury práce MPSV, plní všechny zákonem předepsané povinnosti. Všechny jsou současně členy APPS. Zaměstnanci jsou řádně odměňováni dle platné kolektivní smlouvy v řádných výplatních termínech a současně zastupování odborovou organizací, která nad jejich působením v automobilce dohlíží. **Stanovenou hypotézu lze tedy potvrdit.**

## 5.5.2 Hypotéza č. 2

„Součinnost agentury práce/uživatele se silných sociálním partnerem má pozitivní vliv na míru prekarizace agenturního zaměstnávání.“

Za prekérní práci se považuje nestandardní druh zaměstnání, jež je nejistý a nechráněný a také nedostatečně finančně ohodnocený. Jistě by se dalo namítat, že při agenturním zaměstnávání musí být dodrženy srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, což vyplývá jako povinnost ze zákona, historie však ukázala, že ne vždy se toho všechny agentury práce držely. Následující tabulka hodnotí odměňování agenturních zaměstnanců v průběhu let a jednotlivých etap agenturního zaměstnávání ve ŠA.

Tab. 7 Odměňování agenturních zaměstnanců v průběhu let

	Agenturní zaměstnávání před rokem 2011	Agenturní zaměstnávání Master Vendor 2011	Master Vendor s OKMB 2018
<b>Tarif</b>	NE, mzda nižší	ANO	ANO
<b>Osobní ohodnocení</b>	x	x	ANO
<b>Příplatek odpolední</b>	NE	ANO	ANO
<b>Příplatek noční</b>	minimum dle zákona	ANO	ANO
<b>Příplatek so/ne</b>	minimum dle zákona	ANO	ANO
<b>Příplatek přesčas</b>	NE (hodiny na jiné docházce)	ANO	ANO
<b>Příplatek za takt</b>	x	x	ANO
<b>Týmový příplatek</b>	x	x	ANO
<b>Vícesměnné systémy</b>	x	ANO	ANO
<b>Odměna za mimořádnou směnu</b>	x	x	ANO
<b>Záloha na bonus</b>	x	x	ANO
<b>Vánoční a dubnová prémie</b>	x	x	ANO
<b>Stravování</b>	x	v nižší výši	ANO
<b>Dovolená</b>	4 týdny	4 týdny	5 týdnů
<b>Pracovní výročí</b>	x	x	ANO
<b>Volno při osobních překážkách</b>	Otázkou zda alespoň dle zákona?	dle zákona	ANO
<b>Rekreace</b>	x	x	ANO
<b>Dětské tábory</b>	x	x	ANO
<b>Odstávky výroby</b>	neplacené volno, dovolená, náhradní volno	neplacené volno, dovolená, náhradní volno	překážka ze strany zaměstnavatele

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných v rámci výzkumu

Pozitivní vliv na problematiku odměňování agenturních zaměstnanců měl také podpis kolektivní smlouvy mezi agenturami práce a odborovou organizací, jež přinesla agenturním zaměstnancům další jistoty a benefity.

„Podpis kolektivní smlouvy s odborovými organizacemi vnímáme jako modelový příklad toho, jak má vypadat spolupráce všech tří stran – uživatele, agentury a odborů – při nastavování rovných podmínek a potírání černého trhu, kdy je velká část agenturního zaměstnávání pokřivená zneužíváním pracovní síly placené pouze minimální mzdou bez nároku na lepší odměnu a další výhody“ (Novinky, 2014).

Otázka jistoty pracovního poměru u tohoto druhu zaměstnávání zřejmě nebude vyřešena ku prospěchu zaměstnanců nikdy, otázka odměňování však ano.

Na základě výše uvedeného **lze stanovenou hypotézu potvrdit**, součinnost silného sociálního partnera (odborová organizace) při agenturním zaměstnávání má pozitivní vliv na míru prekarizace.

## 5.6 Navrhovaná doporučení

Při agenturním zaměstnávání ve ŠA je velkým pozitivem jasná přehlednost systému a nastavení kontrolních mechanismů, např. přes trojstranný kontrolní výbor, který dohlíží na to, aby vše probíhalo dle zákona a v případě nalezení pochybení byla učiněna náprava a spolupráce se sociálním partnerem dodala systému zcela nový impuls a směr.

V průběhu rozhovorů a při detailní analýze jednotlivých složek odměňování agenturních zaměstnanců však vyplynuly dílčí nedostatky, které trápí respondenty z řad agenturních zaměstnanců a odborové organizace. Zcela přirozeně agentury práce měnit nic nechtějí, vše je podle nich řádně a zástupci automobilky pochopitelně hájí zájmy společnosti a opírají svá tvrzení o to, že vždy je vše řádně komunikováno se sociálním partnerem.

### Osobní ohodnocení

Nenároková složka mzdy umožňující účinně diferencovat výši mzdy jednotlivých zaměstnanců dle jejich využívání odborných předpokladů, osobních vlastností a schopností, které jsou rozhodné pro úspěšný výkon práce. Nárok k jeho přiznání dle kolektivní smlouvou definovaných kritérií mají kmenoví i agenturní zaměstnanci.

Kmenoví zaměstnanci podléhají hodnocení výkonu a přiznání osobního ohodnocení po uplynutí 3 měsíců od nástupu do zaměstnání, za předpokladu, že zaměstnanec v této

době odpracoval nejméně 21 směn. Rozpětí může činit 0 - 20 % ze základní tarifní mzdy. Celkově je pro všechny kmenové zaměstnance stanoven rozpočet ve výši 15,3 %.

Agenturní zaměstnanci mají nárok na přiznání osobního ohodnocení po uplynutí 6 měsíců od začátku pracovního poměru se stejným rozpětím 0 – 20 % ze základní tarifní mzdy, ale pouze s rozpočtem 10 %.

Otázka výše rozpočtu osobního ohodnocení je jistě k diskuzi, potřebná odpracovaná délka zaměstnání k přiznání nároku by však měla být jednotná a doporučením je zahájit jednání o sjednocení.

### **Variabilní bonus**

Podnikový bonus – variabilní část je zaměstnancům vyplácen vždy jednou v roce v dubnové mzdě, tzn. v květnovém výplatním termínu na základě hospodářských výsledků podniku v předešlém roce a to všem zaměstnancům v jednotné výši. Agenturní zaměstnanci se na výsledku hospodaření podílejí stejně jako kmenoví zaměstnanci. Svou práci odvádějí na stejné výrobní lince ruku v ruce s kmenovými zaměstnanci. Přirozeným požadavkem proto ze strany agenturních zaměstnanců je, aby jim tento bonus náležel také. Firma ŠA toto odmítá s tvrzením, že se nejedná o srovnatelnou podmínku, vzhledem k tomu, že variabilní bonus není vyplácen v souvislosti s výkonem daného zaměstnance.

Metodický pokyn SÚIP týkající se srovnatelných podmínek však v bodě 4. Mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uvádí příklad, že „odměny, prémie, bonus, 13., 14. plat“ jsou srovnatelnou podmínkou, na kterou má agenturní zaměstnanec právo.

Odborová organizace v loňském roce, kdy o výplatu variabilního bonusu agenturním zaměstnancům žádala firmu ŠA, využila v argumentaci ustanovení metodického pokynu, odpovědi se jí však dostalo, že dle právního výkladu automobilky se v tomto případě nejedná o srovnatelnou podmínku, jak již bylo výše uvedeno. Při konzultaci odborové organizace s SÚIP, zda je požadavek oprávněný, jí bylo sděleno, že v případě vydaného metodického pokynu se jedná pouze o jakýsi „recept“, o který se mají inspektoři při provádění kontrol opírat.

Doporučením v tom případě je, aby agenturní zaměstnanci, případně jejich zástupci, odborová organizace podali žalobu k soudu z důvodu nerovného zacházení v oblasti odměňování ze strany uživatele a agentury práce a příslušný soud k této věci vydal judikát, který by v současné době vedený spor o srovnatelných podmínkách rozhodl.

## 6 Závěr

Agenturní zaměstnávání, dnes velmi populární nástroj flexibility, se v minulosti často pohybovalo na hranici zákona a bylo zaměňováno s prací na černo. Důvodů, proč společnosti využívají agenturního zaměstnávání je hned několik. Mimo již zmíněnou flexibilitu, která nabízí podnikům možnost vykrytí sezónních výkyvů vlastního personálu, čerpající dovolené či nacházející se v dlouhodobé pracovní neschopnosti, případně možnost nárazově řešit potřebu personálu při navyšování či ponížování výroby prakticky ze dne na den, nabízí také nízkou administrativní náročnost s ohledem na personální zajištění ze strany agentury práce a možnost převzetí agenturního zaměstnance do kmenového stavu, který je již plně proškolen, zaučen a kvalita jeho odváděné práce je známa.

Automobilka ŠKODA AUTO, a. s. patří mezi podniky, které agenturní zaměstnávání využívají již několik let a sama se v minulosti řadila mezi ty podniky, které moc nehleděly na to, za jakých podmínek a odměnu u nich agenturní zaměstnanci pracují, čímž si vysloužila řadu negativních reakcí v médiích. Ve spolupráci se svým sociálním partnerem Odbory KOVO MB, však nastavila systém agenturního zaměstnávání, který by mohl být pro mnoho firem příkladem.

Agenturní zaměstnávání ve ŠKODA AUTO, a. s. se s projektem Master Vendor stalo systémovou součástí práce s lidskými zdroji. Společnosti tento systém nabídl flexibilitu při vykryvávání výkyvů ve výrobě a navíc přinesla i přidanou hodnotu v podobě odborné přípravy pracovních sil až po možnost začlenění vybraných agenturních zaměstnanců mezi kmenové zaměstnance. Při zavádění nového systému byl přizván sociální partner, což dodalo postupu realizace zcela nový impulz a směr. Odborové organizace se zpravidla zaměřují pouze na poměr agenturních zaměstnanců vůči kmenovému personálu, nicméně v tomto případě byly Odbory KOVO MB u zrodu tohoto systému, který napomáhaly definovat. Jakožto první odborová organizace v České republice současně uzavřela s agenturami práce v systému Master Vendor kolektivní smlouvu, která srovnala pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců. Cena „pronájmu“ agenturních zaměstnanců se tak stala vyšší než v dobách „divokého“ období agenturního zaměstnávání, pro společnost ŠKODA AUTO, a. s. však přinesla vyšší přidanou hodnotu a současně spravedlivější podmínky pro agenturní zaměstnance.



Diplomová práce si kladla za cíl představit agentury práce a agenturní zaměstnávání z pohledu teorie a praxe v konkrétním výrobním podniku. Teoretická část představila nejdůležitější pojmy zkoumané problematiky a vymezila současně právní rámec agenturního zaměstnávání. Empirická část převážně prostřednictvím individuálních polostrukturovaných rozhovorů s představiteli věnující se agenturnímu zaměstnávání v automobilce, doplněná analýzou dokumentů, představila ucelený pohled na agenturní zaměstnávání, které lze rozdělit na období bez dozoru odborové organizace a ve spolupráci s ní.

Na základě výzkumu byly zároveň určeny výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání, porovnán ekonomický dopad na podniky v případě snižování personálu z důvodu ponížení odbytu, určen hypotetický dopad agentur působících v šedé zóně na státní rozpočet a v závěru shrnuto doporučení ke zlepšení a potvrzeny obě stanovené hypotézy v úvodu diplomové práce, tedy že agenturní zaměstnávání ve ŠKODA AUTO, a. s. je plně v souladu se zákonnými předpisy České republiky a spolupráce agentury práce/uživatele se silným sociálním partnerem má pozitivní vliv na míru prekarizace agenturního zaměstnávání.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### Odborná literatura:

ARMSTRONG, Michael (2002). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, ISBN 80-247-0469-2

BĚLINA, Miroslav (2012). *Pracovní právo*. V Praze: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-405-6.

BIČÁKOVÁ, Olga (2007). *Zákon o zaměstnanosti*. Praha: Linde. ISBN 978-80-86131-73-3i

EVANGELU, J. E. -- JUŘIČKA, O. (2013). *Personální agentury*. Ostrava: KEY Publishing. 79 stran. ISBN 978-80-7418-164-1.

FRIČ, Pavol a kol. (2009). *Etnické klima na Mladoboleslavsku*. Praha: Rada pro mezinárodní vztahy. 80 s. ISBN 978-80-254-5436-7.

JOUZA, Ladislav, SALAČOVÁ, Marie, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. (2005). *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI. ISBN 80-7357-126-9.

HENDL, Jan (2008). *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál. 407 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

KOLEKTIV AUTORŮ (2017). *Úmluvy mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. Českomoravská konfederace odborových svazů. 416 stran. ISBN 978-80-86809-65-6

KRÁLÍK, Jan (2016). *V soukolí okřídleného šípů*. Praha: Grada Publishing. 200 stran. ISBN 978-80-271-0177-1

PICHRT, Jan a kol. (2013). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck. 375 stran. ISBN 978-80-7400-481-0.

SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav (2016). *Zákoník práce*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-987-8

ŠTEFKO, Martin (2013). *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. ISBN 978-80-87146-72-9.

ŠUBRT, Bořivoj (2009). *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-526-9.

TOMŠÍK, Karel (2016). *Evropská integrace a environmentální ekonomika*. 9. aktualiz. vyd. Česká zemědělská univerzita v Praze. ISBN 978-80-213-2661-3.

TOŠOVSKÝ, Adam (2011). *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 160 stran. ISBN 978-80-7357-652-3.

### Články:

KOMENDOVÁ, Jana (2013). *Úprava agentur práce v normách přijatých Mezinárodní organizací práce*. Časopis pro právní vědu a praxi, Brno: Masarykova univerzita. Roč. 21, č. 3, s. 347-353. ISSN 1210-9126.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2017a). Zlepší se nábor zaměstnanců i motivace agenturního personálu. *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO, roč. 24., č. 22.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2017b). Agenturní zaměstnanec zklamala informace o bonusu. *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO, roč. 24., č. 12.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2016). V agenturách práce se podepisuje kolektivní smlouva. *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO, roč. 23., č. 28.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2014a). Odbory KOVO zajistili růst mezd také pro agenturní zaměstnance. *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO, roč. 21., č. 16.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2014b). Odbory KOVO uzavřely kolektivní smlouvy s agenturami práce. *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO, roč. 21., č. 17.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2012a). Odbory prosadily Chartu agenturního zaměstnávání. *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO, roč. 19., č. 44.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2012b). Rámcová smlouva o spolupráci odborů KOVO s agenturami podepsána. *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO, Roč. 19, č. 21.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2012c). Vybírá se nová personální agentura, firma posílí školení agenturních zaměstnanců. *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO. Roč. 19, č. 11.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2011). Řezba o agenturní koláč ve firmě Škoda začíná, *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO. Roč. 18, č. 35.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2010a). Zaměstnancům se opět nelíbí problémy s agenturním personálem. *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO. Roč. 17, č. 40.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2010b). Pracovníky přebírá nová agentura Manpower. *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO. Roč. 17, č. 6.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2009a). Jak zařadit zahraniční pracovníky ve Škodovce do běžného života? *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO. Roč. 16, č. 20.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2009b). Majitel Škody Auto se rozloučí se všemi agenturními pracovníky. *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO. Roč. 16, č. 8.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2008). Odbory kritizují agentury nejen za daňové úniky. *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO. Roč. 15, č. 10.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2007a). Agenturní personál – velká bolest Škodovky. *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO. Roč. 14, č. 41.

Týdeník Odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s. (2007b). Odbory zahajují provoz poradenského střediska. *Škodovácký odborář*, Mladá Boleslav: OO KOVO. Roč. 14, č. 18.

### **Internetové zdroje:**

ASOCIACE PRACOVNÍCH AGENTUR. In: *apa.cz* [online]. [cit. 23. 1. 2018]. Dostupné z: <http://www.apa.cz>.

ASOCIACE POSKYTOVATELŮ PERSONÁLNÍCH SLUŽEB. In: *apps.cz* [online]. [cit. 23. 1. 2018]. Dostupné z: <http://www.apps.cz>.

BIČÁKOVÁ, Olga (2009). Agenturní zaměstnávání má nová pravidla. In: *mpsv.cz*. [online]. 20. 7. 2009 [cit. 23. 5. 2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7445>.

ČIŽINSKÝ, Pavel (2009). Analýza vzniku a působení zprostředkovatelských agentur. In: *migraceonline.cz*. [online]. 28. 7. 2009 [cit. 23. 5. 2017]. Dostupné z: [https://aa.ecn.cz/img\\_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/PCizinsky\\_Analyzavznikuapusobenizprostredkovatelskychagentur\\_1.pdf](https://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/PCizinsky_Analyzavznikuapusobenizprostredkovatelskychagentur_1.pdf).

IHNED, (2010). Manpower musí Škodě najít 1400 lidí. In: *industryonline.cz*. [online]. [cit. 24. 5. 2015]. Dostupné z: <http://www.industryonline.cz/cs/manpower-musi-skode-najit-1400-lidi-tema-999/>.

HABÁŇ, Petr (2017). Novela zákona o zaměstnanosti přináší změny nejen u agenturního zaměstnávání. In: *mpsv.cz*. [online]. 1. 8. 2017 [cit. 13. 12. 2017]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/31209/TZ\\_-\\_Novela\\_zakona\\_o\\_zamestnanosti\\_prinasi\\_zmeny\\_nejen\\_u\\_agenturniho\\_zamestnavani.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31209/TZ_-_Novela_zakona_o_zamestnanosti_prinasi_zmeny_nejen_u_agenturniho_zamestnavani.pdf).

KUCHÁR, René, BURKOVIC, Radovan (2015). Desatero agenturního zaměstnávání. In: *apa.cz*. [online]. 3. 6. 2015 [cit. 13. 4. 2017]. Dostupné z: [http://www.apa.cz/dokument/TZ\\_2015\\_06\\_03\\_agenturni\\_zamestnavani\\_PRILOHA\\_DES\\_ATERO\\_agenturniho\\_zamestnavani\\_web.pdf](http://www.apa.cz/dokument/TZ_2015_06_03_agenturni_zamestnavani_PRILOHA_DES_ATERO_agenturniho_zamestnavani_web.pdf).

FILIPOVÁ, Štěpánka (2010). Téměř každá čtvrtá kontrolovaná agentura práce v roce 2009 porušovala předpisy. In: *mpsv.cz* [online]. 11. 3. 2010 [cit. 15. 1. 2018]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/8432/11032010\\_3.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/8432/11032010_3.pdf).

LORENCOVÁ, Hana (2007). Sociálně ekonomické souvislosti flexibility práce. [online]. Praha 13. 6. 2007 [cit. 15. 10. 2017]. Dostupné z: <http://theses.cz/id/grp5s1>. Disertační práce, Vysoká škola ekonomická v Praze: Vedoucí práce Ivan Nový.

MPSV (2017). Nejčastější otázky a odpovědi k novele zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) v souvislosti s agenturami práce. In: *portal.mpsv.cz* [online]. 11. 8. 2017 [cit. 10. 10. 2017]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/faq](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/faq).

NOVINKY (2014). Agenturní pracovníci ve Škodě Auto dosáhnou na výhody kmenových zaměstnanců. In: *novinky.cz* [online]. 23. června 2014 [cit. 18. 4. 2016]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/340009-agenturni-pracovnici-ve-skode-auto-dosahnou-na-vyhody-kmenovych-zamestnancu.html>.

- ODBORY-ONLINE (2009). Agenturní zaměstnávání. In: *odboryonline.cz* [online] 6. 10. 2009 [cit. 24. 5. 2015]. Dostupné z: <http://odboryonline.webmagazine.cz/pravni-poradna-2/pravni-ochrana-zamestnance/agenturni-zamestnavani/850-3/agenturni-zamestnavani>.
- OCHRANCE, (2008). Dodržování pracovních podmínek polských dělníků. In: *ochrance.cz* [online]. 7. 2. 2008 [cit. 15. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2008/dodrzovani-pracovnich-podminek-polskych-delniku/>.
- PAVLOUSEK, Jiří (1998). Zkušenosti s integrací cizinců na území okresu Mladá Boleslav. In: *mvcr.cz* [online], 22. října 1998 [cit. 5. 7. 2014]. Dostupné z: <http://web.mvcr.cz/archiv2008/azyl/integrace2/nks01/prispevek1.pdf>.
- PŘIKRYL, Jan (2011). Výhody a problémy agenturního zaměstnávání. In: *Ihned.cz* [online]. 29. 12. 2011 [cit. 2. 5. 2015]. Dostupné z URL: <http://kariera.ihned.cz/c1-54251340-vyhody-a-problemy-agenturniho-zamestnavani>.
- SÚIP, (2017). Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2016. In: *suip.cz* [online]. Březen 2017 [cit. 15. 12. 2017]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-3f221754366f01e240f10778f21fe5fa/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-provedených-inspekci.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-3f221754366f01e240f10778f21fe5fa/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-provedených-inspekci.pdf)
- SÚIP, (2016). Metodický pokyn generálního inspektora č.2/2016. In: *suip.cz* [online]. 2. 3. 2016 [cit. 15. 12. 2017]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-e035a55e958114124f3e0aa506df1cad/07032016115824.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-e035a55e958114124f3e0aa506df1cad/07032016115824.pdf).
- SÚIP, (2016). Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2015. In: *suip.cz* [online]. Březen 2016 [cit. 15. 12. 2017]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-provedených-inspekci-práce-v-roce-2015.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-provedených-inspekci-práce-v-roce-2015.pdf).
- SÚIP, (2015). Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2014. In: *suip.cz* [online]. Duben 2015 [cit. 15. 12. 2017]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-efc9b3ed2c9c2d76499a86799906eaf4/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledku-kontrolních-akcí-suip-za-rok-2014\\_leden2015.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-efc9b3ed2c9c2d76499a86799906eaf4/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledku-kontrolních-akcí-suip-za-rok-2014_leden2015.pdf).
- SÚIP, (2014). Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2013. In: *suip.cz* [online]. Březen 2014 [cit. 15. 12. 2017]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-24569bb38275fcbd313b8f0c21af7cb3/rocní\\_souhrnná\\_zpráva.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-24569bb38275fcbd313b8f0c21af7cb3/rocní_souhrnná_zpráva.pdf).
- SÚIP, (2013). Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2012. In: *suip.cz* [online]. Březen 2013 [cit. 15. 12. 2017]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-2630675df8b94eb930f617870b6a414a/rocní\\_souhrnná\\_zpráva\\_o\\_výsledcích\\_kontrolních\\_akcí\\_2012.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-2630675df8b94eb930f617870b6a414a/rocní_souhrnná_zpráva_o_výsledcích_kontrolních_akcí_2012.pdf).
- SÚIP, (2012). Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2011. In: *suip.cz* [online]. Březen 2012 [cit. 15. 12. 2017]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-dfff11ea7eb1ff79dd8692b2218eabf2/rocní\\_souhrnná\\_zpráva\\_o\\_výsledcích\\_kontrolních\\_akcí\\_2011\\_16\\_10\\_2012.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-dfff11ea7eb1ff79dd8692b2218eabf2/rocní_souhrnná_zpráva_o_výsledcích_kontrolních_akcí_2011_16_10_2012.pdf).
- SÚIP, (2011). Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2010. In: *suip.cz* [online]. Březen 2011 [cit. 15. 12. 2017]. Dostupné z: 2010

[http://www.suip.cz/\\_files/suip-33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz\\_o\\_vysledcich\\_ka\\_2010.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz_o_vysledcich_ka_2010.pdf).

SÚIP, (2010). Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2009. In: *suip.cz* [online]. Únor 2010 [cit. 15. 12. 2017]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-a2668b3bb46808536f581e664e9903ec/zpravasouhrnakontrolniakce2009.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-a2668b3bb46808536f581e664e9903ec/zpravasouhrnakontrolniakce2009.pdf).

SÚIP, (2009). Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2008. In: *suip.cz* [online]. Květen 2009 [cit. 15. 12. 2017]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-bdd13cc71c91941a0f92e96d257eba/zpravasouhrnakontrolniakce2008.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-bdd13cc71c91941a0f92e96d257eba/zpravasouhrnakontrolniakce2008.pdf).

SÚIP, (2008). Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2007. In: *suip.cz* [online]. Březen 2008 [cit. 15. 12. 2017]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-5dbb9361b540c45c93ddfbe58ea3a9d9/zpravasouhrnakontrolniakce2007.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-5dbb9361b540c45c93ddfbe58ea3a9d9/zpravasouhrnakontrolniakce2007.pdf).

ŠUBRT, Bořivoj (2008a). Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. In: *mpsv.cz* [online]. 16. ledna 2008 [cit. 18. 12. 2017]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc).

ŠUBRT, Bořivoj (2008b). Ještě k využití služeb agenturního zaměstnávání pro zaměstnavatele. In: *Mzdovapraxe.cz* [online]. 18. 9 2008, [cit. 29. 11. 2017]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search\\_query=](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search_query=).

### **Právní předpisy:**

Listina základních práv Evropské unie. In: Úřední věstník Evropské unie, C 326/02

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání

Směrnice Rady Evropské Unie č 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru

Směrnice Rady Evropské Unie č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce

Zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti, ze dne 1. 2. 1991

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ze dne 1. 1. 1989

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění

Zákon č. 188/1988Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Zákon č. 634/2004 Sb., zákon o správních poplatcích, v platném znění

### **Vysokoškolská kvalifikační práce – publikovaná**

FAJČÍKOVÁ, Ivona (2016). *Problematika zaměstnávání agenturních pracovníků na Mladoboleslavsku*. Mladá Boleslav: Škoda Auto Vysoká škola, o. p. s. 59 s. Vedoucí práce: Ing. Šárka Dvořáková, Ph.D.

### **Ostatní zdroje:**

Interní materiály ŠKODA AUTO, a. s.

Kolektivní smlouva ŠKODA AUTO, a. s.

Kolektivní smlouva ManpowerGroup, s. r. o., DP WORK, s. r. o., Trenkwalder, a. s., GI GROUP, s. r. o.

Výroční zpráva ŠKODA AUTO, a. s. za rok 2016

## **8 Přílohy**

<b>Příloha č. 1 – Žádost fyzické osoby o udělení povolení .....</b>	<b>89</b>
<b>Příloha č. 2 – Dohoda o dočasném přidělení .....</b>	<b>92</b>
<b>Příloha č. 3 – Písemný pokyn.....</b>	<b>94</b>
<b>Příloha č. 4 – Metodický pokyn SÚIP č. 2/2016 .....</b>	<b>96</b>



## Příloha č. 1 – Žádost fyzické osoby o udělení povolení



Generální ředitelství  
Dobrovského 1278/25 | 170 00 Praha 7 | Tel.: 950 180 111

**Úřad práce ČR**

*Formulář žádosti fyzické osoby o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 60 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“).*

**Tento formulář je platný od 29. 7. 2017.**

Niže uvedená fyzická osoba žádá o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání ve formě zprostředkování podle ust. § 14 odst. 1 tak, jak je specifikováno dále (nutno označit příslušnou formu/formy zprostředkování):

Identifikační údaje žadající fyzické osoby:			
Jméno:	Příjmení:	Rodné příjmení:	
Titul:	Datum narození:	Rodné číslo:	
Místo narození:		Okres narození:	
Stát narození:		Státní občanství:	
*) Adresa bydliště v ČR:	trvalý <input type="checkbox"/>	přechodný <input type="checkbox"/>	zdržuje se <input type="checkbox"/>
Uveďte konkrétní adresu:			
*) Nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání:			
vysokoškolské <input type="checkbox"/>		střední s maturitou <input type="checkbox"/>	
Kontaktní údaje (telefon, e-mail):			
Adresa pracoviště zprostředkovávajícího zaměstnání <sup>*)</sup> :			
*) Příložená příloha s adresami dalších pracovišť <input type="checkbox"/>			
Místo a předmět podnikání:			

**V této sekci vyznačí žadatel, o jakou formu zprostředkování žádá**

**POUČENÍ:** Povolení ke zprostředkování zaměstnání ve formách podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona se vydává na dobu neurčitou, přičemž povolení ke zprostředkování zaměstnání ve formě podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona se vydává zpravidla na dobu tří let. Žadatel bere na vědomí, že v případě, kdy jsou povolení na základě této žádosti vydávána s různou dobou platnosti, budou zahájena dvě správní řízení!

Připojením podpisu k této žádosti žadatel prohlašuje, že se seznámil s výše uvedeným poučením.

**ZAŠKRTNUTÍM PŘÍSLUŠNÉHO POLE:**

- žádám o povolení ke zprostředkování ve formě zprostředkování podle § 14 odst. 1 písm. a) zákona, tj  
a) vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.
- žádám o povolení ke zprostředkování ve formě zprostředkování podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona, tj  
b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce u uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.
- žádám o povolení ke zprostředkování ve formě zprostředkování podle § 14 odst. 1 písm. c) zákona, tj  
c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

**Obor, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, a ve kterém žadající fyzická osoba zároveň splňuje podmínku odborné praxe:**

**Druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování žádáno (zde můžete vždy uvést údaj „bez omezení“):**

<sup>\*)</sup> Zaškrtněte dle skutečnosti

<sup>\*\*)</sup> Pokud je na území ČR více než 1 pracoviště je nezbytné jejich adresy uvést v příloze

**\*) K žádosti připojují tyto povinné přílohy:**

- Potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby (výpis z evidence rejstříku trestů ČR i státu, jehož je občanem).
- Doklady o odborné způsobilosti (např. ověřená kopie maturitního vysvědčení či VŠ diplomu, ověřené kopie dokladů k odborné praxi – např. pracovní smlouva, k doložení délky odborné praxe zápočtový list nebo potvrzení vystavené zaměstnavatelem, dále např. rozhodnutí o uznání odborné kvalifikace).
- Výše jsem uvedl/a adresu svých pracovišť, které budou zprostředkování zaměstnání provádět.

Datum vyhotovení žádosti:

Připojením podpisu pod tuto žádost deklaruji, že souhlasím se zpracováním osobních údajů pro účely vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Podpis žadající fyzické osoby:



## Příloha č. 2 – Dohoda o dočasném přidělení

### DOHODA O DOČASNÉM PRIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCE dle § 2 odst. 5, § 308 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

**Agentura:**

Sídlo:

IC:

**Provozovna:**

Společnost zapsána v OR vedeném Městským soudem v Praze, vložka č. ...., oddíl ....

Povolení ke zprostředkování zaměstnání udělené MPSV ze dne ....., č.j.: .....

Zastoupený:

Bankovní spojení:

**Klient:**

Obchodní firma: SKODA AUTO a.s.

Sídlo: Tř. Václava Klementa 869, 293 01 Mladá Boleslav

IC: 00177041

Zapsaný v OR vedeném Městským soudem v Praze, vložka č. 332, oddíl B

Zastoupený:

– funkce /na základě plné moci

Bankovní spojení:.....

**Přidělení zaměstnanci**

V souladu s touto dohodou budou uvedení zaměstnanci viz příloha dočasně přiděleni k výkonu práce ke Klientovi.

**Trvání dočasného přidělení**

Dočasné přidělení výše zmíněných zaměstnanců Agentury bude trvat od: viz tabulka do: viz tabulka. Den nástupu dočasně přidělených zaměstnanců k výkonu práce u Klienta je: Příloha: Leden 2012 – PS 15.633 Kč.

**Druh práce**

Zaměstnanec bude vykonávat práci: – montážní dělník, operátor logistiky, řidič, dělník v lakovně, dělník v lisovně, svářečský dělník, na kterou bude přidělen ke Klientovi. Požadavky na odbornou (popř. i zdravotní) způsobilost jsou: manuální zručnost, zdravotní prohlídka – dle středisek.

Výkon této práce bude spočívat zejména ve vykonávání následujících činností: Montáž komponentů, svářečské práce, logistické práce, manipulační práce a další související práce zadané zaměstnavatelem.

**Místo výkonu práce**

Místem výkonu práce je Kvasiny.

**Pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance**

Pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance Klienta jsou: xxx Kč, příplatky xxx Kč/h odpolední, xxx Kč/h noční, stravenky xxx Kč – 55%zaměstnanec, 45% zaměstnavatel.

Zaměstnanec bude pobírat stejnou mzdu jako srovnatelný zaměstnanec.

**Podmínky předčasného ukončení přidělení zaměstnance**

Podmínky, za kterých může zaměstnanec ukončit dočasné přidělení před uplynutím sjednané doby jsou tyto:

zdravotní důvody znemožňující zaměstnanci výkon sjednané práce, doložené zdravotním posudkem,

hrubé porušení právních předpisů ze strany Klienta.

Podmínky, za kterých může Klient ukončit dočasné přidělení před uplynutím sjednané doby jsou tyto:

závažné porušení pracovní kázně nebo vnitřního předpisu zaměstnancem, pokud s ním byl zaměstnanec prokazatelně seznámen, které splňuje předpoklady pro hmotně právní aplikaci § 55 ZP (okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem).

V případě předčasného ukončení dočasného přidělení ze strany Klienta (nikoli z důvodu závažného porušení pracovní kázně nebo vnitřního předpisu zaměstnancem) se Klient zavazuje uhradit všechny náklady a škodu Agentury vzniklé dle platných právních předpisů v souvislosti s předčasným ukončením pracovních smluv nebo dohod o pracovní činnosti s těmi zaměstnanci, kteří byli dočasně přiděleni na práci ke Klientovi, a to zejména odstupné a náklady mzdové a náklady nutné s ukončením pracovněprávních vztahů se zaměstnanci.

#### **Další dohodnuté podmínky**

#### **Finanční podmínky**

---

Klient se zavazuje za službu agentuře uhradit: Tarif K – 3 směny: xxx Kč/h za odpracovanou hodinu, Tarif K – 2 směny: xxx Kč/h.

#### **Závěrečná ustanovení**

---

Tato dohoda se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce a Všeobecnými obchodními podmínkami upravujícími dočasné přidělování zaměstnanců Agentury, přičemž Klient svým podpisem stvrzuje, že byl s VOP seznámen a bere jejich obsah na vědomí. Podmínky sjednané v této dohodě mohou být měněny pouze písemným dodatkem. Tato dohoda je vyhotovena ve dvou exemplářích, každá strana obdrží po jednom vyhotovení.

Kvasiny dne .....

## Příloha č. 3 – Písemný pokyn

### PISEMNY POKYN

udělený ve smyslu ustanovení § 309 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "**zákoník práce**" a "**písemný pokyn**"),

#### Zaměstnavatel:

Sídlo; .....ICO: .....

Provozovna: .....

Společnost zapsána v OR vedeném Městským soudem v Praze, vložka č. ...., oddíl .....

Povolení ke zprostředkování zaměstnání udělené MPSV ze dne 5. 3. 2008, čj.: .....

Zastoupený: ..... / na základě plné moci (dále jen „**Zaměstnavatel**“)

#### Zaměstnanci:

Titul, jméno a příjmení: .....

Datum narození: .....

Trvale bytem: .....

Pracovní pozice:..... (dále jen „**Zaměstnanec**“)

Zaměstnanec bude dle tohoto písemného pokynu přidělen k dočasnému výkonu práce na základě Dohody o dočasném přidělení zaměstnance (dále jen „**Dohoda**“).

Zaměstnavatel přiděluje Zaměstnance k dočasnému výkonu práce k společnosti **SKODA AUTO a.s.**, ICO: 00177041, sídlo: Tř. Václava Klementa 869, Mladá Boleslav (dále jen „**Klient**“),

a to za níže uvedených podmínek:

Bližším označením místo výkonu práce Zaměstnance u Klienta je: .....

Doba trvání dočasného přidělení u Klienta je **od** ..... **do** .....

Vedoucí pracovník Klienta, který je oprávněn přidělovat Zaměstnanci práci a kontrolovat ji:

.....

Dočasné přidělení Zaměstnance k výkonu práce u Klienta končí uplynutím doby, uvedené v článku 2 tohoto písemného pokynu. Před uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno, může dočasné přidělení skončit:

jednostranným písemným prohlášením Klienta, které je nutné doručit Zaměstnanci a v kopii do 2 pracovních dní Zaměstnavateli:

v případě, že Zaměstnanec nenastoupí do práce bez vážného důvodu ani v další po sobě následující pracovní směně a Zaměstnavateli se nepodaří zabezpečit za takového Zaměstnance náhradu, nebo

v případě naplnění některého z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce, nebo

v případě, že dojde k naplnění podmínek uvedených v ustanovení § 55 zákoníku práce (okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem)

jednostranným písemným prohlášením Zaměstnance, které je nutné doručit Klientovi a v kopii do 2 pracovních dní Zaměstnavateli

ze zdravotních důvodů znemožňujících Zaměstnanci výkon sjednané práce, doložené zdravotním posudkem, nebo

z důvodů hrubého porušení pracovněprávních povinností ze strany Klienta, nebo

v případě naplnění některé ze skutečností uvedených v ustanovení § 56 zákoníku práce.

dohodou mezi Zaměstnavatelem a Zaměstnancem

ukončením pracovního poměru mezi Zaměstnavatelem a Zaměstnancem

ukončením účinnosti Dohody přidělení

Jednostranné písemné prohlášení musí být provedeno písemně a musí v něm být uveden konkrétní důvod pro jednostranné ukončení. Dočasné přidělení skončí uplynutím 15 dní, které počínají běžet následujícím dnem po doručení odstoupení druhé Smluvní straně.

V případech uvedených v článku 4a) (i) a (ii) a 4b) (i) a (ii) může Zaměstnanec nebo Klient ukončit dočasné přidělení jednostranným písemným prohlášením s uvedením konkrétního důvodu pro jednostranné ukončení; dočasné přidělení v takovémto případě skončí uplynutím 15ti dnů počínajících běžet následujícím dnem po doručení jednostranného písemného prohlášení druhé straně.

Klient i Zaměstnanec může ukončit dočasné přidělení z důvodů uvedených v článku 4a) iii a 4b) iii s účinností k následujícímu dni po doručení jednostranného písemného prohlášení druhé straně s uvedením přesného důvodu pro jednostranné ukončení.

Jednostranné písemné prohlášení Zaměstnance/Klienta musí být vždy Klientem doručeno v kopii Zaměstnavateli, a to nejpozději do 2 pracovních dnů od odeslání/obdržení tohoto jednostranného písemného prohlášení.

Zaměstnavatel závazně prohlašuje, že dle ustanovení § 309 odst. 2 písm. f) zákoníku práce jsou srovnatelné pracovní a mzdové podmínky na pozici ..... u Klienta následující: mzda ..... Kč/měsíc, příplatek za odpolední směnu xxx Kč/hod, příplatek za noční směnu xxx ,-Kč/hod. Ostatní mzdové náležitosti se řídí příslušnými ustanoveními zákona 262/2006 Sb. Zákoníku práce v platném znění.

V..... , dne .....

Zaměstnanec    Zaměstnavatel

.....

## Příloha č. 4 – Metodický pokyn SÚIP č. 2/2016

STÁTNI ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE  
Kolářská 451/13, 746 01 Opava

V Opavě dne 2. 3. 2016  
Č. j.: 1471/1.10/16

Obdrží:  
náměstek GI  
vedoucí úseků SÚIP  
vedoucí inspektoři OIP  
interní auditor

### Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016

#### ZÁSADY HODNOCENÍ SROVNATELNÝCH PRACOVNÍCH A MZDOVÝCH PODMÍNEK AGENTURNÍHO ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNANCE UŽIVATELE

Za účelem sjednocení kontrolních postupů při kontrolách prováděných oblastními inspektoráty práce se zaměřením na oblast agenturního zaměstnávání a rovněž pro orientaci agentur práce a uživatelů

#### I. v y d á v á m

závazný metodický pokyn *Zásady pro hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele*, který je přílohou tohoto Metodického pokynu generálního inspektora SÚIP č. 2/2016.

#### II. u k l á d á m

- a) vedoucím inspektorům OIP a vedoucím úseků SÚIP seznámit všechny jimi řízené zaměstnance s tímto metodickým pokynem a zabezpečit dodržování tohoto pokynu v rámci jejich působnosti.
- b) všem inspektorům a dalším osobám podřízeným se na výkonu kontrol postupovat v souladu s tímto pokynem.

Tento metodický pokyn nabývá účinnosti dne 2. 3. 2016



Mgr. Ing. Rudolf H a h n

generální inspektor SÚIP



## **ZÁSADY HODNOCENÍ SROVNATELNÝCH PRACOVNÍCH A MZDOVÝCH PODMÍNEK AGENTURNÍHO ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNANCE UŽIVATELE**

Za účelem sjednocení kontrolních postupů při kontrolách prováděných oblastními inspektoráty práce se zaměřením na oblast agenturního zaměstnávání a rovněž s cílem poskytnout informace agenturám práce a uživatelům v této oblasti, rozhodl Státní úřad inspekce práce o přijetí tohoto metodického pokynu.

### **1. Srovnatelný zaměstnanec uživatele**

Zaměstnanec uživatele, který vykonává (vykonával by) **stejnou práci** jako agenturní zaměstnanec při stejné (obdobné) **kvalifikaci** a **délce odborné praxe**.

**Stejná práce** – definice podle § 110 odst. 2 až 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“)

Stejná nebo srovnatelná:

- Složitost
- Odpovědnost
- Namáhavost
- Výkonnost a výsledky práce

za stejných nebo srovnatelných podmínek.

### **Zvláštní případy srovnatelných zaměstnanců**

#### **Dohoda o pracovní činnosti**

I zaměstnanec v pracovním poměru může být srovnatelným zaměstnancem uživatele pro zaměstnanec agentury práce pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti **za podmínky**, že vykonává stejnou práci za stejných pracovních podmínek (stejný pracovní režim, rozsah a rozvržení pracovní doby apod.).

#### **Kratší pracovní doba** (částečný pracovní úvazek - § 80 ZP)

I zaměstnanci s kratší pracovní dobou jsou srovnatelnými zaměstnanci (s výjimkou poměrně zkrácené měsíční mzdy).

#### **Osoby se zdravotním postižením**

Není přípustné rozdílné odměňování při splnění podmínky výkonu stejné práce.

### **2. Zdroj pracovních a mzdových podmínek srovnatelných zaměstnanců uživatele**

- **Smlouvy** – individuální, kolektivní
- **Vnitřní předpisy** uživatele
- **Mzdové výměry**
- **Ostatní** – dokumenty organizačně-řídícího charakteru apod.

### **3. Pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele**

Pracovní podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za současného splňování 2 podmínek:

- a) Jsou upraveny **pracovněprávními předpisy** (dále též „PPP“, musí nebo mohou být poskytovány)
- b) Jsou **daňově uznatelným** nákladem zaměstnavatele (zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZDP“)

#### Příklady pracovních podmínek

Pracovní srovnatelného uživatele	podmínky zaměstnance	Upraveno PPP	Daňově uznatelný náklad	Agenturní zaměstnanec	Poznámka
<b>Pracovní doba</b>					
Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy		ano	ano	ano	§ 79 ZP
Přestávky v práci (i častější, delší, placené)		ano	ano	ano	§ 80 ZP
<b>Dovolená</b>					
Rozsah nároku (i větší)		ano	ano	ano	§ 213 ZP příp. za splnění podmínek
<b>Překážky v práci</b>					
Větší rozsah pracovního volna, např. při úmrtí rodinného příslušníka		ano	ano	ano	§ 199 - 205 ZP, NV č. 590/2006 Sb.
Výhodnější poskytování náhrady mzdy		ano	ano	ano	§ 199 - 205 ZP, § 207 - 210 ZP, NV č. 590/2006 Sb.
Zvláštní případy pracovního volna (Sick days, cafeteria apod.)		ano	ano	ano	Jako odchýlení se od § 199 odst. 1 a 2 ZP ve prospěch zaměstnance
Jiné důležité překážky v práci u DPČ (nepovinné)		ano	ano	ano	§ 77 odst. 3 ZP
<b>Náhrada výdajů</b>					
Stravné do limitu podle § 176 ZP		ano	ano	ano	§ 163 ZP
Stravné nad limit podle § 163 ZP nad limit § 176 ZP (nepovinné)		ano	ano	ano	Pro zaměstnavatele daň. uznatelný náklad, pro zaměstnance - daněno
Nižší snížení stravného při poskytnutí bezplatného jídla pod limit podle § 163, § 170 ZP (nepovinné)		ano	ano	ano	Pro zaměstnavatele daň. uznatelný náklad, pro zaměstnance - daněno

Pracovní srovnatelného uživatele	podmínky zaměstnance	Upraveno PPP	Daňově uznatelný náklad	Agenturní zaměstnanec	Poznámka
Poskytování cestovních náhrad neupravených pro podnikatelskou sféru - kapesné (nepovinné)		ano	ano	ano	§ 180 ZP
Náhrady při výkonu práce v zahraniční (1. cesta)		ano	ano	ano	§ 172 ZP
Jiné náhrady výdajů než uvedené v části sedmé ZP (nepovinné)		ne	ne	ne	Např. kapesné při "tuzemských" pracovních cestách
Náhrady za opotřebení vlastního nářadí		ano	ano	ano	§ 190 ZP
Cestovní náhrady při DPČ (nepovinné)		ano	ano	ano	§ 77 odst. 3 ZP
<b>Ostatní</b>					
Zaškolení, zaučení, prohlubování kvalifikace - jen ve vztahu k příslušnému druhu práce, ne např. jazyková výuka		ano	ano	ano	§ 228, § 230 ZP
Přístup ke stravovacímu zařízení - když se nebude moci stravovat v závodní jídelně, dostane stravenky v adekvátní hodnotě		ano	ano	ano	§ 236 ZP
Příspěvek na stravování (stravenky) do limitu a za podmínek pro daňovou uznatelnost		ano	ano	ano	§ 24 odst. 2 písm. j) ZDP
Příspěvek na stravování (stravenky) nad limit a mimo podmínky pro daňovou uznatelnost		ano	ne	ne	§ 24 odst. 2 písm. j) ZDP
Příspěvek na stravování (stravenky) poskytovaný ze soc. programů, ze zisku (FKSP)		ano	ne	ne	
Úschova svršků a osobních předmětů		ano	ano	ano	§ 226 ZP
Odměna za pomoc, likvidaci, odstraňování následků podle § 224 odst. 2 písm. b) ZP		ano	ano	ano	

Pracovní srovnatelného uživatele podmínky zaměstnance	Upraveno PPP	Daňově uznatelný náklad	Agenturní zaměstnanec	Poznámka
Odměna při životním, pracovní jubileu, odchod do důchodu podle § 224 odst. 2 písm. a) ZP	ano	ano	ne	
Finanční příspěvky poskytované ze sociálních programů (ze zisku)	ano	ano	ne	Půjčky, příspěvky na rekreaci, přestěhování apod., FKSP
Příspěvky na životní, důchodové pojištění	ne	ano	ne	
Finanční příspěvky poskytované z daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele - nejsou odměnou přímo související s výkonem práce	ne	ano	ne	Příspěvky na dopravu, bydlení, apod.

#### 4. Mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele

Mzdové podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za podmínky, že se jedná o odměnu (ve stanovených případech i náhradu mzdy) **přímo související** s výkonem práce. Zde **neplatí** podmínka, že se musí bezpodmínečně jednat o plnění výslovně upravené pracovníprávními předpisy.

#### Příklady mzdových podmínek

Mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele	Agenturní zaměstnanec	Poznámka
Základní mzda (měsíční, hodinová, úkolová)	ano	
Odměny, prémie, bonus, 13., 14. plat	ano	
Příplatky upravené pracovníprávními předpisy (i nad minimální hranici)	ano	So, Ne, noční, přesčas, svátek, ztížené prostředí...
Příplatky neupravené pracovníprávními předpisy (nebo např. jen pro státní sféru) (nepovinné)	ano	Odpolední, osobní příplatek, rozdělená směna...
Odměna za pracovní pohotovost (i nad minimální hranici)	ano	